

**Diseño de una propuesta inicial de intervención de factores de riesgo psicosocial  
asociados al estrés laboral en personal docente de la universidad ECCI en Bogotá D.C.**

**Trabajo de Grado**

**Elaborado Por:**

**Duvan Steven Gonzalez Aristizabal**

**Para optar por el título de Especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el trabajo**

**Tutor:**

**July Patricia Castiblanco Aldana**

**Universidad ECCI**

**Dirección de posgrados**

**Bogotá D.C**

**2021**

*“A veces, lo más productivo que puedes hacer es relajarte, con seguridad puedes hacer cualquier cosa, pero no todo a la vez, guarda la calma, el estrés laboral es una realidad”*

*– Mark Black-*

**NOTA DE ACEPTACION**

---

---

---

---

---

---

---

---

**FIRMA JURADO**

---

**FIRMA JURADO**

---

**FIRMA JURADO****BOGOTÁ D.C \_\_\_\_\_ DE \_\_\_\_\_ DE 2021.**

## Contenido

Índice de tablas .....	6
Índice de figuras y/o graficas .....	7
Índice de anexos .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Dedicatoria .....	8
Resumen .....	9
Abstract .....	10
Introducción.....	11
1. Título .....	13
2. Problema de investigación.....	13
2.1 Descripción del problema .....	13
2.2 Formulación Del Problema.....	17
3. Objetivos.....	17
3.1 Objetivo General .....	17
3.2 Objetivos específicos .....	17
4. Justificación .....	18
5. Marcos de referencia .....	21
5.1 Estado del arte .....	21
5.1.1. Antecedentes Internacionales .....	21
5.1.2. Antecedentes nacionales.....	27
5.1.3. Antecedentes locales .....	32
5.2. Marco teórico .....	33
5.2.1. Estrés. ....	33
5.2.2. Factores de riesgo psicosocial.....	37

5.2.3. Estrés laboral.....	41
5.3. Marco legal.....	51
6. Diseño Metodológico .....	54
6.1. Recolección de la información .....	54
6.1.1. Enfoque de investigación.....	54
6.1.2. Diseño de Investigación .....	55
6.1.3. Alcance de investigación .....	55
6.1.4. Método.....	56
6.1.5. Muestra y Muestreo.....	56
6.1.6. Técnicas, instrumentos y métodos de recolección de datos .....	57
6.1.7. Análisis de Datos .....	59
6.1.8. Fases .....	59
6.2. Análisis e interpretación de la información .....	61
6.2.1.Resultados descriptivos .....	61
6.2.2. Resultados comparativos .....	67
6.3. Discusión.....	73
7. Análisis financiero .....	76
8. Propuesta de solución.....	77
8.1. Propuesta inicial de intervención en riesgos psicosociales relacionada al estrés laboral.....	77
9. Conclusión y recomendaciones .....	2
10. Referencias Bibliográficas.....	6
11. Anexos.....	12

## Índice de tablas

Tabla 1. Número de ítems según el factor de cuestionario estrés.....	56
Tabla 2. Síntomas de estrés según el factor.....	56
Tabla 3. Resultados generales percepción niveles de estrés.....	61
Tabla 4. Medida de evaluación pruebas de chi-cuadrado.....	66
Tabla 5. Discriminación análisis financiero acorde a etapas. ....	76
Tabla 6. Condiciones del trabajo relacionados a factores del estrés laboral. ....	76
Tabla 7. Responsabilidades en el PVE.....	83
Tabla 8. definición y manejo de casos por nivel de riesgo.....	84
Tabla 9. Estrategias de control o intervención por nivel de exposición.....	89
Tabla 10. definición operacional de indicadores de gestión.....	90

## Índice de figuras y/o graficas

Figura 1. Distribución porcentual por sexo.....	56
Figura 2. Distribución porcentual por edad.....	56
Figura 3. Distribución porcentual por estado civil.....	57
Figura 4. Distribución porcentual por nivel de estudio.....	58
Figura 5. Distribución porcentual por cargo.....	59
Figura 6. Distribución porcentual por tiempo de vinculación.....	60
Figura 7. Distribución porcentual por horas laboradas al día.....	61
Figura 8. Distribución porcentual por percepción de niveles de estrés.....	62
Figura 9. Medias de participantes de sexo femenino.....	63
Figura 10. Medias de participantes por edad.....	64
Figura 11. Medias de participantes por estado civil.....	65
Figura 12. Medias de participantes por nivel educativo.....	66
Figura 13. Medias de participantes por cargo.....	67
Figura 14. Medias de participantes por tiempo de vinculación.....	68
Figura 15. Medias de participantes por tipo de vinculación.....	69
Figura 16. Población objeto programa de vigilancia epidemiológica.....	70
Figura 17. Población objeto programa de vigilancia epidemiológica.....	78

## **Dedicatoria**

*Este trabajo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados en mi vida, ser especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el trabajo, la cual me encuentro un paso más cerca de lograrlo.*

*A mis padres, por su amor y compañía. Ha sido el orgullo y el privilegio más grande el poder ser su hijo y que siempre he podido contar con ustedes de forma incondicional.*

*A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos, los cuales me apoyaron en el desarrollo de este proyecto el cual me permitió desarrollar los conocimientos para el desarrollo y fortalecimiento de mis competencias investigativas.*

*Y finalmente a mí mismo, ya que con mi esfuerzo y sacrificio logré sacar adelante este proyecto con la motivación de alcanzar una meta nueva en mi vida al ser especialista.*



## Resumen

**Objetivo:** Elaborar propuesta inicial de intervención sobre factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en personal docentes de la universidad ECCI en Bogotá D.C.

**Material y métodos:** se trata de un estudio de enfoque mixto, con un diseño de tipo no experimental de corte transversal, el alcance fue descriptivo, bajo el paradigma empírico – analítico. La muestra tomada es de tipo no probabilística por conveniencia n=44 docentes.

Se empleó la tercera edición del Cuestionario para la evaluación del estrés (2010), de

Villalobos. **Resultados:** Se evidencia que el 27% (11,8) de la población docente considera niveles de estrés bajo, seguido con 23% (10,1) con nivel muy bajo y 23% medio

respectivamente (10,1), con un 18% (8) población con percepción alto y el 9% (4) con niveles muy altos. Los hombres perciben un nivel de estrés alto (33,3%) a diferencia de las mujeres con un (7,7%) en dicho nivel. En el caso de las mujeres percibieron un nivel bajo

de (30,8%) sin embargo ninguno alcanza el umbral para identificar un nivel alto de estrés relacionado con sintomatología específica relacionado. Los docentes de pregrado perciben

un nivel de estrés muy bajo (66,7%), los docentes de posgrado modalidad maestría perciben

un nivel de estrés medio (33,3%) y los docentes de postgrado especialización perciben un

nivel de estrés bajo (20,7%). **Conclusiones:** Se logró identificar el nivel de estrés laboral

percibido por los docentes y esto permitió proponer un programa para la identificación,

diagnóstico y prevención de riesgos psicosociales relacionados a la sintomatología del

estrés, el cual por medio de un programa de vigilancia epidemiológica se proponen algunas

estrategias y recomendaciones para intervenir a la población abordada.

**Palabras clave:** estrés laboral, factores, riesgos psicosociales, vigilancia epidemiológica.

## **Abstract**

Objective: To prepare an initial intervention proposal on psychosocial risk factors associated with work stress in teaching staff at the ECCI university in Bogotá D.C. Material and methods: it is a mixed approach study, with a non-experimental, cross-sectional design, the scope was descriptive, under the empirical-analytical paradigm. The sample taken is non-probabilistic for convenience  $n = 44$  teachers. The third edition of the Questionnaire for the evaluation of stress (2010), by Villalobos was used. Results: It is evidenced that 27% (11.8) of the teaching population considers low stress levels, followed by 23% (10.1) with very low level and 23% medium respectively (10.1), with 18 % (8) population with high perception and 9% (4) with very high levels. Men perceive a high stress level (33.3%) as opposed to women (7.7%) at this level. In the case of women, they perceived a low level of (30.8%), however, none reached the threshold to identify a high level of stress related to specific related symptoms. Undergraduate teachers perceive a very low level of stress (66.7%), postgraduate teachers perceive a medium level of stress (33.3%) and postgraduate specialization teachers perceive a low level of stress (20, 7%). Conclusions: It was possible to identify the level of work stress perceived by teachers and this allowed proposing a program for the identification, diagnosis and prevention of psychosocial risks related to stress symptoms, which through an epidemiological surveillance program are proposed some strategies and recommendations to intervene with the target population.

Keywords: occupational stress, factors, psychosocial risks, epidemiological surveillance.

## **Introducción**

En el nuevo siglo la dinámica económica mundial y con ella la sociedad del trabajo se han observado profundamente modificadas, gradualmente el planeta del trabajo ha pasado de puestos de producción y manufactura mecanizados a puestos de trabajo enormemente sistematizados, dirigidos primordialmente a la prestación de servicios. Similares condiciones, paralelamente han ocasionado cambios importantes en cada una de las propiedades de exigencia, desgaste y riesgo que están afectando a los trabajadores. En este sentido, se observa el crecimiento de condiciones de trabajo enormemente demandantes a partir de la perspectiva de la mente y cognitivo, además de labores de altísima responsabilidad y que involucran niveles relevantes de calificación.

En la situación de Colombia ejemplificando la Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo elaborada en el año 2013 puso de presente la gravedad de la problemática en las diversas ocupaciones económicas, esto al entablar que la exposición a componentes de peligro psicosocial es alta tanto en la zona público como en el privado. Los resultados conseguidos refieren que 2 de cada 3 trabajadores manifestaron estar expuestos a componentes psicosociales en su jornada gremial y entre un 20% y un 33% sintieron elevados niveles de estrés. El Ministerio de Trabajo en la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema Gral. de Riesgos de trabajo (2012) cataloga los sectores económicos con más exposición a los componentes de peligro psicosocial involucrados con el estrés en donde el área enseñanza y transporte obtuvieron los puntajes más elevados (Ministerio de Trabajo, 2013).

Una de las primordiales causas para hacer este trabajo de indagación es la identificación, evaluación y valoración de peligros involucrados a la aparición del estrés

gremial debido a que es un asunto fundamental en el área educativo debido a que los profesores experimentan una secuencia de vivencia en relación al estrés gremial lo que están afectando de manera significativa su desarrollo, por ende, se hace fundamental la obra de la presente iniciativa de mediación sobre componentes de peligro psicosocial asociados al estrés gremial en personal maestros de la universidad ECCI en Bogotá D.C.

Este estudio se constituye un estudio se trata de un estudio de enfoque mixto, con un diseño de tipo no experimental de corte transversal, el alcance fue descriptivo, bajo el paradigma empírico – analítico. La muestra tomada es de tipo no probabilística por conveniencia n=44 docentes. Se empleó la tercera edición del Cuestionario para la evaluación del estrés (2010), de Villalobos.

Finalmente, la presente investigación en el capítulo I presenta la descripción del problema, la formulación de la pregunta de investigación, se presentan los objetivos, se define la justificación y la contextualización de los niveles de estrés laboral en personal docente y administrativo, en el capítulo II se exponen los aspectos teóricos, así como como la revisión de antecedentes tanto internacionales, nacionales y locales, así como el marco legal. Posteriormente en el capítulo III se evidencia la metodología, en cuanto a los instrumentos y técnicas utilizadas, para finalmente en el capítulo IV se realiza la interpretación, análisis de resultados, en el último capítulo se realiza la propuesta de intervención en donde se establece un plan de vigilancia epidemiológica a la luz de los resultados encontrados en la identificación, evaluación y valoración de riesgo psicosocial relacionado al estrés laboral, finalmente se presentan las discusiones y conclusiones en donde se brindan algunas recomendaciones para futuros trabajos de investigación.

## **1. Título**

Diseño de una propuesta de intervención de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en personal docente de la universidad ECCI en Bogotá D.C.

## **2. Problema de investigación**

### **2.1 Descripción del problema**

La Universidad ECCI, es una organización de educación superior la cual está fundamentada en principios y valores para formar profesionales íntegros, autónomos, libres y emprendedores con pensamiento crítico, investigativo e innovador; que mediante una estrategia pedagógico incluyente y flexible crea y aplica el saber para el mejoramiento de las condiciones de vida particulares y sociales desde una perspectiva local y mundial. La Universidad ECCI en cumplimiento con lo estipulado por el Ministerio de Trabajo en la Resolución 2424 del 2019 utilizando procedimientos para afirmar la ejecución de las evaluaciones de riesgo psicosociales del personal vinculado a la organización.

El proceso se lleva a cabo mediante una tercerización del proceso, en la cual se remite la evaluación a una entidad prestadora de servicios especializada, encargada de hacer la aplicación de baterías de riesgo psicosocial. Por lo cual, el único reporte al respecto que recibía la Universidad era el concepto de los informes sobre los elementos de riesgos con más prevalencia a los cuales se encuentran expuestos los profesores vinculados. En la revisión documental se prueba la estructuración de un plan de colaboración y de seguimiento acorde con estas necesidades, sin embargo, este plan de intervención no está adaptado a las necesidades actuales a causa del Covid-19. Por lo cual se precisa trascendencia la habilitación de un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de atención y prevención de los riesgos

psicosociales estructurado y desarrollado acorde con las necesidades actuales debido a la nueva modalidad de trabajo en casa por contingencia mundial a causa del Covid-19.

Es evidente que son demasiados los elementos y las causas que pueden ocasionar exposición a riesgos psicosociales en los profesores de la universidad ECCI, sin embargo, además es importante reconocer que otro de los elementos está relacionado con los cambios en las condiciones laborales actuales, a causa del covid-19, lo cual genera modificaciones en las dinámicas laborales, debido a la situación de pandemia que incluye distintas fuentes de estrés para las personas (Alvites, 2019, p. 45). En las principales variables implicadas en el impacto psicológico como el miedo a la infección por virus y enfermedades, la manifestación de sentimientos de frustración y hastío, no poder cubrir las necesidades principales y pautas de actuación claras las cuales además están relacionadas con los niveles de estrés (Arias & Juarez, 2019, p. 56).

Según con Bedoya, Vega, Severiche, & Meza (2017) confirma que “el ámbito laboral del instructor es complejo, dinámico y demanda la implementación de recursos cognitivos, físicos, emocionales y axiológicos, esto sumado a los cambios promovidos por la globalización” (p. 45) con ello se esclarece que la adopción de nuevos paradigmas educativos y el papel protagónico del estudiante en el proceso de aprendizaje, configuran un escenario multidimensional donde el instructor convive día a día con situaciones de riesgo que pueden influir su salud física y psicológica. Sin embargo, estudios hechos refieren que el papel de los docentes universitario se configura como uno de los papeles con mayores riesgos psicosociales debido a las coyunturas ocupacionales que pueden producir tensión debido al desequilibrio entre las exigencias del trabajo y las habilidades que tiene para manejarlas.

Acorde con diferentes estudios concluyen que los maestros universitarios representan trabajadores con altos niveles de estrés, debido a las altas exigencias emocionales por el contacto constante con personas y la alta carga emocional, trayendo consigo consecuencias directas e indirectas causadas por este fenómeno perturbando la salud mental (Borges, Ruiz, & González, 2014), tales como la disciplina en el aula, los conflictos, la ambigüedad en el papel, la sobrecarga de trabajo, el bajo reconocimiento profesional y la interrelación con los otros maestros, las demandas de trabajo ,multiplicidad de tareas, los cuales están afectando sobre la salud de los maestros generando afectación directa sobre la calidad laboral, las estrategias de afrontamiento y el desempeño de sus funciones en el ejercicio de la educación y la enseñanza.

En el campo educativo universitario, no solo la dinámica laboral del maestro crea un cúmulo de sensaciones, desgaste personal y emocional que puede producir estrés, sino además el personal administrativo que está vinculado con la organización educativa está expuesto a niveles altos de estrés relacionado con las características actuales de las condiciones laborales (Espinell, Herrera, Peñuela, 2017). El ambiente de trabajo y la personalidad de los docentes condicionan la aparición de estrés y ansiedad. Las categorías que generan estrés están relacionadas con la tecnología, el clima organizacional (percepción sobre la organización), el territorio organizacional (espacio físico de trabajo), la estructura organizacional (relaciones jerárquicas entre asistentes y jefes), falta de cohesión (problemas de unión en el equipo), influencia del líder (capacidad para influir) entre otras.

En el repositorio de la Universidad ECCI son limitados los estudios han abordado el fenómeno de los componentes de peligro psicosociales involucrados con el estrés, encontrando resultados poco significativos, que no develan el panorama de hoy de los

maestros universitarios. Conforme con lo anterior, se prueba que en la zona hay pocos estudios que han realizado un acercamiento interesante a los componentes de peligros psicosociales involucrados con el estrés, no obstante, se estricta de gran relevancia hacer un acercamiento a los niveles de estrés en los profesores de la Universidad ECCI.

Por lo que y atendiendo las necesidades recientes en temas de salud pública y teniendo presente esta crisis sanitaria mundial se estima fundamental el abordaje de los componentes de peligro psicosociales a partir de diferentes frentes en miras de implantar planes de participación conforme con la normatividad vigente presente que posibilite producir un más grande entendimiento científico en temas de estabilidad y salud en el trabajo para el abordaje de los peligros psicosociales, con lo que se espera brindar una fundamental fuente de entendimiento que contribuya a la detección de la sintomatología relacionada con el estrés a partir de diferentes frentes con interacción a la carga gremial de los empleados y la evaluación de los peligros psicosociales a partir de la exploración de la GTC 45 dando claridad sobre los probables riesgos y complicaciones a la salud.

Por otro lado, se precisa que este proyecto se convierte en un insumo investigativo para establecer el diseño de una propuesta inicial de intervención que sirva tanto a la comunidad universitaria como a instituciones públicas para desplegar planes de acción y mitigar los riesgos psicosociales relacionados al estrés laboral. Por lo cual, se considera de gran importancia el reconocimiento de esta problemática en personal docente universitario de la universidad ECCI lo cual de la mano con el área bienestar Institucional y de salud y seguridad en el trabajo permita prevenir y promover ambientes laborales que establezcan condiciones seguras de trabajo en docentes de la institución educativa.



## **2.2 Formulación Del Problema**

¿Cuáles son los elementos técnicos, teóricos y metodológicos que deben tenerse en cuenta para la elaboración de una propuesta de intervención inicial sobre factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en personal docentes de la universidad ECCI en Bogotá D.C.?

## **3. Objetivos**

### ***3.1 Objetivo General***

Elaborar propuesta inicial de intervención sobre factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en personal docentes de la universidad ECCI en Bogotá D.C

### ***3.2 Objetivos específicos***

Realizar diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales y los niveles de estrés laboral por medio de la batería de riesgo psicosocial en personal docentes de la universidad ECCI en Bogotá D.C

Establecer estrategias de intervención a través de actividades de promoción de la salud y prevención de las enfermedades en personal docentes de la universidad ECCI en Bogotá D.C

Diseñar propuesta inicial de intervención en la prevención de los factores de riesgo psicosocial identificados asociados al estrés laboral en personal docentes de la universidad ECCI en Bogotá D.C

#### **4. Justificación**

En Colombia, el más de hoy informe de la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos laborales (2012) concluyó que entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaban un alto nivel de estrés en donde 2 de cada 3 trabajadores manifestaron estar expuestos a elementos psicosociales durante la última jornada laboral completa (Cárdenas, Méndez, & González, 2017, p. 89). El estrés gremial está catalogado actualmente como uno de los elementos con más prevalencia el cual se contempla en La Ley 1616 del 2013, donde se establecen los criterios de política para la implementación y evaluación de la Política Pública Nacional de Salud mental.

El Ministerio de Trabajo en la Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos laborales (2012) clasifica los sectores económicos con más exposición a los elementos de riesgo psicosocial relacionados con el estrés en donde el sector educación y transporte obtuvieron los puntajes más altos (Ministerio de Trabajo, 2013, citado en Espinel, Herrera, Peñuela, 2017, p. 45). Por lo anterior, las condiciones de salud del maestro representan una voz de alarma para el sistema educativo y la sociedad en su conjunto, pues, debido a los hallazgos de los pocos estudios hechos, indican que más allá de simples elementos psicosociales que incidencia sobre la salud mental mundial de esta población.

El estrés en el trabajo a grado personal y en grupo perjudica de manera directa las funcionalidades de los trabajadores generando problemas en la comunicación asimismo el surgimiento de conflictos que afectan el funcionamiento gremial, el logro de fines particulares o en grupo dando en si una disminución en la satisfacción del personal, así como la aparición de componentes de peligro psicosocial que están afectando la salud de los trabajadores. Sumado a ello el caso de la enfermedad pandémica de hoy que ha crea un

cambio importante en las dinámicas laborales. Por lo que nace el interés de la presente averiguación en miras de evaluar los componentes de peligro psicosociales asociados al estrés gremial en profesores de la universidad ECCI en Bogotá D.C.

Se considera que dicho estudio permitirá grandes beneficios a la comunidad psicológica, ya que, de acuerdo con la revisión bibliográfica, se evidencia que son pocas y limitadas las investigaciones realizadas en la ciudad relacionados a las variables estudiadas, algunos estudios tomaron variables similares, sin embargo, no fueron aterrizadas en la situación actual de confinamiento a causa del covid-19. Por lo cual se espera brindar un aporte significativo a la región en conocimiento frente a las variables estudiadas y ampliar las fuentes de consulta frente a la evaluación de los factores de riesgo psicosociales en población docente.

Se evidencian beneficios a los trabajadores, debido a que los resultados de la fase de evaluación de los factores de riesgo psicosocial permitirá tener un insumo diagnóstico sobre el estado de salud mental de los docentes, lo cual se configurará en el diseño y ejecución de planes de intervención para promover la salud mental de los trabajadores, permitiendo la apertura de espacios de capacitación, acompañamiento y asesoría sobre prácticas adecuadas en la prevención de los factores de riesgo psicosocial, fomentando una cultura del autocuidado y la prevención lo cual permite crear promoción de la salud mental y la seguridad de los docentes en la universidad ECCI.

Por otro lado, se evidencian los beneficios del presente proyecto relacionado con lo social, ya que se generarán planes de prevención y mitigación de riesgo psicosocial en los trabajadores de la universidad ECCI, lo cual direcciona la importancia del cuidado de su salud y seguridad en el trabajo, además de ello beneficios financieros para la empresa, ya que

el costo de las patologías a causa del estrés laboral con muy altos, lo que intervenir estos riesgos permite a la empresa reducción en costos de atención en salud.

Por otro lado, se resaltar la importancia practica del presente estudio, debido a que los resultados se convierten en un insumo para la universidad ECCI, en miras de establecer un diagnostico que permita la elaboración de planes de intervención para mejorar las condiciones de riesgo psicosociales asociadas al estrés presentes en sus colaboradores y con ello mitigar el impacto de estos. Además, de abrir espacios de formación para educar a los trabajadores que promuevan la calidad de vida laboral y la mejora en el desempeño en docentes de la universidad ECCI en Bogotá D.C.

Cabe resaltar que este análisis recomienda un gran costo teórico, ya que la averiguación llenará un gran vacío de entendimiento asociado a el caso de hoy de enfermedad pandémica debido a que son limitadas las averiguaciones relativas a estas cambiantes, es por esto que los resultados del análisis van a ser de utilidad para comprobar, desarrollar y auxiliar otros estudios, con ello expandir el razonamiento sobre los FRP involucrados al estrés gremial y su afectación en los empleados a causa del confinamiento. Incluso con los resultados del diagnóstico se expone el diseño de una iniciativa de participación para mitigar los componentes de peligro psicosociales involucrados con el estrés en maestros de la universidad ECCI en Bogotá D.C

La utilidad metodológica, se relaciona con la población a intervenir y el instrumento de evaluación utilizado, ya que contribuye a la ampliación de la evaluación de los riesgos psicosociales asociados al estrés en población trabajadora de la docencia en la ciudad de Bogotá D.C., que permita mejoras en la forma de experimentar con esta variable, sobre todo lo relacionado a los estudios de evaluación de riesgos psicosociales en las empresas.

## **5. Marcos de referencia**

### ***5.1 Estado del arte***

#### ***5.1.1. Antecedentes Internacionales***

En Brasil, Jiménez, Jara & Celis (2015) proponen un estudio con el objetivo de examinar la interacción en medio de las cambiantes Burnout, Apoyo Social y Satisfacción Gremial en una muestra de 89 maestros universitarios originarios de establecimientos educacionales municipalizados de la urbe de Rengo, Chile. Se administraron las escalas de Burnout, Apoyo Social y de Satisfacción Gremial que corresponden a las cambiantes estudiadas. En los resultados se observa que los profesores se encontraban enormemente dañados por sintomatologías y presencia de Burnout. No obstante, presentaron elevados niveles de Apoyo Social y Satisfacción Gremial, componentes que amortiguarían las secuelas perjudiciales del Síndrome de quemarse por el trabajo. Además, se encontraron interrelaciones significativas entre estas cambiantes, mostrando que el Burnout se relaciona de manera inversa tanto con la variable Apoyo Social, como con Satisfacción Gremial. Se concluye que la ayuda Social y la Satisfacción Gremial relacionan de forma directa.

En este estudio se evidencia que los autores realizan una revisión a diferentes factores de riesgo psicosociales relacionados al estrés en donde encuentran que los niveles de estrés estuvieron relacionados con la satisfacción laboral, es decir a mayor nivel de estrés menor satisfacción laboral, lo cual se considera un dato importante a tener en cuenta en el desarrollo del proyecto que permita establecer el plan de intervención inicial.

En México, Pando, Castañeda, Gregoris, Aguila & Ocampo (2016) presentan un estudio con el objetivo decidir la existencia de los componentes psicosociales laborales

negativos notados por el trabajador y su interacción con el Síndrome de burnout establecer la prevalencia específica de burnout en maestros de una universidad privada en la Urbe de Guadalajara, México e implantar cuáles componentes psicosociales negativos del trabajo son los que se asocian a la existencia del burnout en esta población. Hablamos de un análisis transversal, detallado. Los resultados presentan que el pertenecer al sexo femenino terminó ser componente de peligro para exponer postración emocional y que los componentes involucrados con el “papel del académico” y el “desarrollo de su carrera” manifestaron sociedad significativa y valores de componente de peligro válidos con las 3 magnitudes del síndrome de burnout, así como el componente “carga de trabajo” y el “contenido y propiedades de la tarea” se asociaron con la postración emocional.

Este tipo de resultados permite evidenciar la importancia de realizar la evaluación de riesgo psicosociales los cuales permita identificar problemáticas relacionadas con situaciones de este tipo en miras de propiciar espacios de generar adecuadas condiciones laborales en los empleados.

En Madrid, España, Rodríguez, Orozco, Aguilar, Baez, Herrera, & Méndez (2018) realizaron un estudio con el objetivo de estimar la agrupación entre los componentes psicosociales del trabajo académico y las tácticas de afrontamiento con el estrés percibido de maestros universitarios. Está formado de un análisis transversal analítico llevado a cabo a 109 maestros, a los cuales se les recabó datos sociodemográficos y laborales, y se les aplicó 2 aparatos. Los resultados refieren que la reestructuración cognitiva es un elemento de peligro para el estrés (OR 10.72, IC95% 1.34-85.88), perjudicado por la evitación de

inconvenientes. Un elemento que disminuye el estrés es la resolución de inconvenientes (OR 0.086, IC95% 0.02-0.51).

Sin duda alguna queda claro que los factores psicosociales del trabajo académico no están asociados al estrés y las estrategias de afrontamiento no aseguran la disminución de esta situación. Los factores psicosociales son condiciones que afectan el bienestar y la salud de los trabajadores. Así mismo, las estrategias que éstos utilizan para sobrellevar estas condiciones y cumplir con su trabajo pudieran afectar o reducir el estrés.

En Chile, Fajardo, Montejo, Molano, Hernández, & Quintero (2015) proponen un estudio con el objetivo de explorar la agrupación entre los componentes de peligro psicosocial Intralaboral y los niveles séricos de cortisol. Se hizo un análisis exploratorio correlacional. La información se obtuvo de 116 maestros a quienes se aplicó una herramienta estandarizado, se hizo un examen doctor y se tomó una muestra de sangre para medir los niveles de cortisol. Los resultados reflejan que el 51.8% de los maestros analizados presentó peligro psicosocial elevado o bastante elevado asociado con la actividad realizada, un 31% no enseñó peligro y un 17.2% presentó peligro bajo. No se localizó interacción entre los niveles de peligro Intralaboral y los niveles séricos de cortisol de los competidores. Se concluye que este análisis no localizó interacción entre ningún parámetro de peligro evaluado y los niveles séricos de cortisol en la población estudiada.

En este estudio se evidencia los niveles de estrés laboral están relacionados con factores intralaborales asociado a las labores que desarrollan los empleados, en ese orden de ideas es evidente que son muchos los factores asociados a estos niveles de estrés que están

directamente relacionados con las actividades que realizan los trabajadores los cuales los llevan a elevados niveles de estrés como lo son la carga de tarea o la demanda de esta.

En Perú, Arias (2017) proponen un estudio con el objetivo de detectar los sucesos vitales más comunes relativas a el estrés en los trabajadores de una compañía de Arequipa. La metodología usada ha sido con una muestra de 100 trabajadores varones de una compañía dedicada a la ayuda y mantenimiento minero, originarios de 3 conjuntos expertos: ingenieros, administrativos y mecánicos, en un rango de edad de 19 a 55 años. Los resultados reflejan que el personal administrativo marcó, además, el cambio de responsabilidades en el trabajo y los ingenieros, el mantenimiento y las vacaciones. Dichos últimos fueron los que obtuvieron las puntuaciones más altas de estrés. Conclusiones: los sucesos vitales más comunes relativas a el estrés en la muestra de trabajadores varones son prácticamente de tipo económico y gremial. Se concluye que los ingenieros poseen un grado de estrés máximo que los mecánicos y los administrativos, dado por una crisis de vida destacable en la mayor parte.

Para los autores los niveles de estrés están relacionados con los eventos vitales más frecuentes en los trabajadores, los cuales acorde con este estudio demuestran que tienen relación directa sobre los de tipo económico y laborales, es decir, los trabajadores se sienten estresados cuando tienen dificultades económicas o la carga de la tarea en el desarrollo de sus labores genera niveles de dificultad.

En Chile, Caceres, Campillay, Cvitanic, & Bargsted (2015) proponen un estudio con el objetivo de examinar cómo están afectando dichos componentes en maestros originarios de diversos tipos de establecimientos: públicos, privados (particulares) y subvencionados



(privados con aporte estatal). El procedimiento usado se desarrolló una averiguación no empírica detallada comparativa con una muestra de 340 maestros en la urbe de Antofagasta, Chile. Se aplicaron las herramientas ISTAS21, Dass 21 y la escala de Maslach. Resultados: los maestros de colegios subvencionados presentaron más grandes índices de componentes de peligro psicosocial en el trabajo, burnout y más grande proporción de licencias médicas que los colegios municipales y particulares. Se concluye que el análisis permitió conocer las condiciones en las cuales permanecen insertos los profesores de los diversos tipos de establecimientos en la metrópoli de Antofagasta y, sin embargo, brindar la posibilidad de hacer un plan de mediación a grado organizacional para prevenir los efectos negativos en la salud psicológica de los docentes.

Es necesario retomar el tema de la importancia de la calidad de educación impartida por los diversos establecimientos educacionales, la cual debiese ser transversal al tipo de establecimiento, ya sea municipal, particular subvencionado o particular pagado. Esta calidad no solo depende de los conocimientos que son impartidos hacia los estudiantes, sino que, a la vez, es influida por los factores psicosociales del trabajo y la salud mental de los profesores los cuales es una población importante a tener en cuenta.

En México, Cárdenas, Méndez, & González (2017) proponen un estudio con el objetivo de analizar la interacción entre los puntajes conseguidos por profesores universitarios en la evaluación de su funcionamiento con el nivel de estrés percibido y con la existencia de indicadores del síndrome de Burnout. Se inspeccionaron los resultados de la evaluación del manejo maestro administrada a los estudiantes en 2 períodos inmediatos anteriores. La mayor parte de las correlaciones entre el funcionamiento profesor con estrés

y Burnout resultaron débiles y no significativas; únicamente terminó significativa la correlación entre falta de ejecución y cambio en el manejo profesor, que ha sido una correlación negativa ( $r=-.446$ ;  $p=.003$ ). La correlación entre ambos puntos de desorganización institucional, supervisión y condiciones organizacionales, con cambio en manejo profesor, indicaron que, mientras se ve más desorganización institucional, el funcionamiento maestro empeora ( $r=-.361$ ,  $p=.019$  y  $r=.308$ ,  $p=.047$ ; respectivamente). En síntesis, los resultados indican que la carencia de ejecución y la desorganización tienen la posibilidad de estar en relación con el decremento del manejo maestro.

El estudio anterior se precisa de gran importancia ya que las contribuciones de la presente investigación están directamente relacionadas con el diagnóstico para la implementación de programas de prevención y la reducción de problemas de salud en el docente; sin embargo, indirectamente, el principal beneficiado será la institución en la cual se desarrolló el estudio, ya que el estrés laboral no sólo desencadena problemas en el ámbito de la salud mental y física de los individuos, sino que también tiene repercusiones económicas para las organizaciones donde estos trabajan.

En Madrid, España, Unda, García, & Robledo (2016) realizan un estudio con el propósito de éste estudio fue crear una herramienta válido y confiable para medir componentes de peligro psicosocial en el trabajo de maestros universitarios mexicanos. Se construyó una escala de 66 ítems con 5 posibilidades de contestación. Para hacer su validación psicométrica se aplicó a 500 maestros de escuelas públicas de Cd. de México de entre 21 y 76 años de edad, 331 hombres y 168 damas, de 9 instituciones de enseñanza preeminente públicas. Se han realizado estudio para conocer el poder discriminativo de los

reactivos, la fiabilidad y la composición factorial. La escala lanzó 5 componentes: percepción de inequidad, alumnos difíciles, percepción de inseguridad, sobrecarga académica y falta de recursos en el trabajo. Las escalas muestran un alfa de Cronbach entre .75 y .92. Se concluye que la escala cumple con los requisitos de confiabilidad y validez en población de maestros universitarios.

Quizá el mayor aporte de esta escala es que señala las condiciones laborales específicas que son fuente de estrés en profesores universitarios y que pueden ayudar en posibles intervenciones tanto de carácter preventivo como correctivo. Se puede concluir que la escala construida es un instrumento robusto que puede utilizarse para obtener información objetiva, válida y confiable sobre los posibles factores de riesgo a los que están expuestos los profesores universitarios dentro del ámbito laboral.

### ***5.1.2. Antecedentes nacionales***

En Medellín, Lemos, Calle, Orejuela, & Román (2019) proponen un estudio con el objetivo de evaluar los componentes psicosociales asociados al estrés en una muestra de maestros de una universidad privada de Colombia. Análisis detallado correlacional de una muestra intencional de 61 maestros (rango de edad 25 a 63 años; 65,6 % hombres). Se usaron el cuestionario de salud del paciente PHQ-9, Cuestionario de Ansiedad generalizada GAD-7, Escala de estrés percibido PSS-14 y un cuestionario sobre componentes psicosociales laborales. Adicionalmente se midió la presión arterial. Los resultados reflejan que el 21,3 % de los docentes muestran niveles significativos de estrés, cabe anotar que dichos maestros además muestran más grande sintomatología emocional. El modelo final enseñó la necesidad de laborar en el hogar y la interferencia familia trabajo sostienen el

45,6 % de la varianza en el estrés gremial de los maestros. Se concluye que hay más grande necesidad de laborar en el hogar, interferencia familia-trabajo y trabajo-familia en maestros con estrés.

Acorde con los resultados de los investigadores se evidencia la importancia de reconocer los factores de riesgo psicosociales relacionados con el estrés laboral ya que permite evidenciar que los docentes universitarios presentan altos niveles de estrés a causa de la carga de la tarea y la demanda de trabajo lo cual genera niveles de afectación sobre la salud mental y también sobre las necesidades actuales a causa del Covid-19.

En Santa Marta, González, Carrasquilla, Latorre, Torres, & Villamil (2015) proponen un estudio con el objetivo de establecer Burnout en los profesores de la Facultad de Enfermería de la Universidad Cooperativa de Colombia, sede Santa Marta. El procedimiento utilizado ha sido un análisis detallado correlacional con enfoque cuantitativo, con una muestra de 30 maestros, de una población de 56, selección muestral no probabilística. La información se recogió por medio del Instrumento Maslach Burnout Inventory, que mide cansancio emocional, despersonalización y desarrollo personal. Los resultados presentan que el 66,66 % de las maestras presentaron cansancio emocional bajo y el 26,66 % cansancio emocional medio. 96,66 % grado bajo de despersonalización y el 80 % elevado grado de ejecución personal; se hizo evidente correlación positiva entre despersonalización/tiempo de servicio. Resultados que tienen la posibilidad de indicar que la presentación de Burnout es de manera directa proporcional al tiempo de servicio transcurrido.

Este estudio demuestra que la prevención y control del riesgo psicosocial estaría intervenida por las áreas de gestión de recursos humanos, el líder de seguridad y salud del trabajador y bienestar universitario, con la participación decidida de la administradora de riesgos laborales de afiliación empresarial; incorporando, además de herramientas normativas que apuntan al desarrollo de políticas de bienestar laboral.

En Medellín, Osorio, & Cárdenas (2017) proponen un análisis con el objeto de analizar el concepto estrés laboral, sus modelos explicativos y variables en relación, teniendo presente indagaciones de los últimos 5 años. Para esto se analizan 62 artículos, de los cuales 29 definen el estrés de diferentes posibilidades, aunque ciertos coinciden en ciertos aspectos, por ejemplo, como una respuesta psico-fisiológica generada a partir de la percepción amenazante de un estímulo externo; la tensión generada ante un elemento de riesgo; además se inspira el concepto desde los modelos explicativos del estrés, entre los más destacados, el modelo de Karasek y Siegrist. Finalmente se resalta el costo de estos 2 modelos por ser la razón teórico para la obra de instrumentos de medición del estrés. La exploración del estrés laboral es de gran interés internacionalmente y nacional por los efectos negativos que crea en la salud de las personas y las organizaciones.

Acorde con los resultados de la investigación se evidencia que el estrés laboral está relacionado con aspectos fisiológicos y síntomas físicos que afectan la salud de los trabajadores y puede repercutir sobre la adaptabilidad de los trabajadores a sus laboral, por ello es importante los resultados de estos estudios permite establecer la afectación que genera el nivel de estrés como un diagnostico que permita conocer y establecer planes de acción para mitigar y reducir la afectación sobre los trabajadores.

En Bogotá, Colombia Seijas (2019) proponen un estudio con el objetivo de detectar el grado de evaluar los peligros psicosociales, el estrés gremial y el Síndrome Burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. Metodología utilizada ha sido una indagación ha sido detallada y de corte transversal, la muestra estuvo conformada por 75 trabajadores. Los resultados reflejan que los primordiales peligros psicosociales fueron el ritmo de trabajo (80,8 %) y la inseguridad en las condiciones de trabajo (54,9%) en el caso más desfavorable a la salud, la doble presencia (52,7%) y el problema de papeles (38,9%) en el caso intermedia, y el reconocimiento (98,6%) y la confianza vertical (94,3 %) en el caso más conveniente. Fueron directas las colaboraciones entre la antigüedad gremial y la escala de salario, entre los niveles de estrés gremial y el Síndrome de Burnout, y entre la satisfacción gremial y el estado de salud auto percibida. Se concluye que se debería examinar y reforzar la especificación de cargos y funcionalidades desempeñados por los trabajadores, edificar indicadores de manejo del personal, entablar superiores mecanismos para la organización del trabajo y sistemas de información que apoyen a mejorar el modelo gerencial en el colegio.

Se evidencia que el estrés laboral es factor de riesgo psicosocial relacionado con el ritmo de trabajo y la carga de trabajo de los docentes, se experimenta que en este sector de la industrial la carga de la tarea y el desgaste mental es uno de los aspectos son mayor relevancia lo cual genera niveles de afectación que puede tener repercusión sobre la salud mental y la seguridad de los docentes universitarios.

En Medellín, Ruiz (2017) desarrolló una tesis de grado con el objetivo de detectar cuáles de los componentes de peligros psicosociales que están afectando a los ayudantes de

la compañía MANTEMAR LTDA. La averiguación realizada en este plan responde a un diseño descriptivo- explicativo; a partir de lo detallado se procura caracterizar los componentes de peligro psicosocial internos y externos. Referente a los resultados en general para la población Forma A, pudimos encontrar que el Peligro Psicosocial Intralaboral, Extralaboral y Total es BAJO; el grado de Estrés es BAJO, se concluye que para la población Forma B, el Peligro Intralaboral es Elevado, el Extralaboral y el Total es MEDIO y el grado de Estrés es Elevado. Hacer socialización de los resultados y conceptualizar proyecto de acción según las intervenciones a hacer. Llevar a cabo un Sistema de Vigilancia Epidemiológico (SVE) para esos trabajadores con Peligro Psicosocial o Estrés en niveles elevado o bastante elevado. Hacer intervenciones particulares a los individuos con niveles de peligro psicosocial o estrés elevado y bastante elevado a mediano plazo.

En Barranquilla, Acosta, Parra, Burbano, Aguilera & Pozos (2019) proponen un artículo con el objetivo de conocer la interacción entre estrés gremial, síndrome de burnout y afectaciones en la salud psicológica con maltrato y acoso psicológico en el trabajo. Los materiales utilizados fueron datos sociodemográficos, Estrés Gremial, Maslach Burnout, Gral. de Salud de Goldberg e Inventario para Maltrato y Acoso Psicológico en el Trabajo. Análisis detallado, analítico y transversal. Muestra 68 maestros. Estudio estadístico univariado para explicación sociodemográfica muestral y cambiantes de análisis. Los resultados reflejan una significancia estadística estudio univariado para estrés (territorio  $p=0.007$ , predominación del jefe  $p=0.008$ , falta de cohesión  $p=0.03$  y respaldo del conjunto  $p=0.038$ ); afectaciones salud psicológica (relaciones interpersonales  $p=0.022$  y trastornos del sueño  $p=0.012$ ). Se concluye que los dos equipos presentaron interacción entre fuentes

de estrés, alteraciones a la salud psicológica y maltrato y acoso psicológico. No obstante, el conjunto de enfermería confronta un ámbito gremial más empobrecido y se expresa por medio de un liderazgo poco conveniente y se declara como disarmonía en las interacciones interpersonales y poca ejecución personal por el trabajo.

El estudio anterior muestra la importancia de abordar el fenómeno de estrés laboral desde una mirada de los factores de riesgo psicosocial ya que queda en evidencia las dificultades en el afrontamiento de las diferentes situaciones que puedan generar dificultades o problemas emocionales y de esa manera lograr el afrontamiento de las mismas.

### ***5.1.3. Antecedentes locales***

En la Universidad ECCI, Espinel, Herrera, Peñuela (2017) desarrollaron una tesis de grado con el propósito de hacer la medición del peligro psicosocial en los profesores, los componentes psicosociales tienen la posibilidad de influir positiva o de manera negativa la actividad gremial de los maestros, una vez que es positivo este ayuda a impulsar el desarrollo de una persona haciéndola sentir bien y mejor, una vez que es de manera negativa este puede dañar la salud y la paz del individuo. La metodología de la averiguación es detallada en la cual se hace una explicación de las propiedades de una población, situación o área de interés. En el que el conjunto laboral aplicara la encuesta para más adelante proceder a detectar el grado de exposición al peligro psicosocial que permanecen los profesores y continuar con la etapa de evaluación de los resultados y finalmente ofrecer las alternativas de prevención, atención y mitigación del peligro psicosocial.



## **5.2. Marco teórico**

Sin duda alguna se evidencia la importancia de establecimiento de condiciones adecuadas para el trabajador que permita reducir riesgos y con ello evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, puesto que el hombre está enmarcado dentro de un contexto social que lo determina reaccionando con ciertas emociones surgidas de las condiciones del ambiente o métodos de trabajo, afectando al trabajador no solo en su satisfacción y rendimiento sino aumentando una actitud predispuesta a cometer accidentes. En el marco teórico se aborda la importancia de los factores de riesgo psicosociales (como la insatisfacción en el trabajo, organización del trabajo, desacato a normas de seguridad, falta de capacitación, etc) en donde se conceptualizan algunos términos, definiciones y teorías que permitan un mayor abordaje de estos fenómenos dentro de las organizaciones.

### **5.2.1. Estrés.**

De acuerdo con Acosta, Parra, Burbano, Aguilera & Pozos (2019) afirma que

El estrés como una contestación no específica corporal a cualquier requerimiento. Se realiza como actitud a un estímulo denominado estresor e involucra un proceso de habituación que se afirma por medio de cambios en los niveles hormonales (p,34).

Lo que posibilita evidenciar la magnitud biológica del estrés, o sea, la gente como un todo responde orgánicamente, con cambios en el organismo a todo estresor que incide sobre el individuo con ello se prueba que el estrés es un inconveniente que puede aparecer en los trabajadores a partir de diferentes protestas demostrando sin lugar a dudas alguna un problema de salud que perjudica de manera directa su productividad y su capacidad para ajustarse a diferentes entornos.

Por otro lado, Arias (2017) establecen que

El término estrés se ha usado, primordialmente, a partir de 3 orientaciones.

La primera lo estima como un estímulo, o sea, una fuerza externa o condición que en teoría tiene o puede tener efectos negativos en los individuos. La segunda, como una contestación física y psicológica del organismo a sucesos externos o internos. Y, finalmente, como relación entre una persona y diversas situaciones (p. 34).

Lo cual es de gran importancia en cuanto a conocer el estrés como una respuesta ante situaciones temibles que permiten evidenciar la importancia de su desarrollo en el equilibrio ante las respuestas aversivas que el ser humano percibe frente a su ambiente social.

De acuerdo con Alvites (2019) afirma que:

La Comisión Europea define el estrés como el grupo de actitudes emocionales, cognitivas, fisiológica y del comportamiento a ciertos puntos adversos o perjudiciales del contenido, la organización o el ámbito de trabajo. Es un estado que se caracteriza por elevados niveles de excitación y malestar con la recurrente sensación de no poder encarar a el caso (p. 45).

Por lo anterior se entiende el estrés como un desequilibrio percibido entre la demanda y la función de contestación bajo condiciones en las que la derrota frente a dicha demanda tiene relevantes secuelas, si bien este estrés se puede notar y conocer a partir de diferentes realidades que posibilita evidenciar diferentes aspectos de vistas, en donde uno lo piensan un aspecto positivo para la activación y el desarrollo de capacidades y desequilibrio que produce ciertos niveles de afectación sobre la salud de los individuos.

### ***5.2.1.1. Modelos teóricos del estrés***

#### ***5.2.1.1.1. El modelo Transaccional o mediacionales cognitiva***

De acuerdo con Arias, & Juarez (2019) afirman que:

El modelo que explica esta visión es la Teoría Transaccional o mediacionales cognitiva, la cual reúne su atención en el término de evaluación cognitiva. Por medio de este proceso de la mente, considerado mundial, la persona valora la importancia del caso y la relaciona con su paz personal y con los recursos accesibles para contestar a esta. En este modelo, el estrés es concebido como la evaluación cognitiva que ejecuta la persona tanto de la capacidad estresara de un acontecimiento definido como de sus propios recursos para encarar ha comentado acontecimiento. (p, 78).

Es decir, se abandona la idea de concebir al individuo como algo pasivo de las condiciones del medio que lo rodea y se adapta la idea de que la evaluación que se realiza frente al estrés está condicionada por diferentes capacidades propias del individuo como agente estresor.

#### ***5.2.1.1.2 Modelos de estrés reacción***

De acuerdo con Caceres, Campillay, Cvitanic & Bargsted (2015) afirman que:

Esta visión entiende el estrés como un grupo de actitudes fisiológicas frente a cualquier estímulo dañino físico, psicológico, cognitivo o emocional. Con libertad de la causa, la persona responde de forma no específica debido a que esta contestación es semejante para varios estresores. No obstante, para afrontar a cualquier incremento de las solicitudes llevadas a cabo sobre el organismo (p. 34).

Sin duda alguna este responde de manera específica, lo cual permite evidenciar que esta respuesta implica la activación del eje hipotálamo-hipofisario-adrenal y del sistema nervioso autónomo. Es así, como el modelo de Selye es el predominante en las ciencias biomédicas a pesar de recibir algunas críticas por limitaciones de responder a eventos precipitantes.

#### **5.2.1.1.3. Modelo de estrés como estímulo**

Según Cárdenas, Méndez, & González (2017) afirma que

Diferentes autores refieren que el estrés está asociado a los estímulos del ambiente, logrando agitar o alterar el manejo del organismo temporal o persistente. El estrés se encuentra fuera del sujeto; al sujeto le corresponde el impacto producido por el estrés. En las últimas décadas, esta conceptualización del estrés ha tenido gran consecuencia en la psicología clínica, siendo el enfoque de los sucesos vitales el más influyente (p.34).

Con ello se prueba que los sucesos vitales o enormes acontecimientos conforman situaciones traumáticas con capacidad de alterar las ocupaciones diarias del sujeto. Hay una extensa prueba sobre la implicación del estrés por sucesos vitales en la vulnerabilidad, génesis y/o agravación de diversos tipos y protestas de los trastornos mentales, integrados los trastornos de ansiedad y depresión. Lo que tras enseñar la sintomatología puede predisponer al sujeto a diferentes consecuencias y situaciones que tienen la posibilidad de situar en peligro su salud y estabilidad, de ahí que se estima de gran trascendencia el detectar estas situaciones que ocasionen estrés en miras de laborar en maneras correctas para afrontar a dichas situaciones de una forma conveniente.

### ***5.2.2. Factores de riesgo psicosocial***

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud citado en Fajardo, Montejo, Molano, Hernández, & Quintero (2015) refiere que

La salud psicológica no es únicamente la falta de trastornos mentales. Se define como un estado de confort en el que la persona es consciente de sus propias habilidades, puede hacer frente las tensiones clásicas de la vida, puede laborar de manera provechosa y fructífera y es capaz de hacer una contribución a su sociedad.

Por lo cual se prueba el valor de la salud y que por el momento no es entendida solo como ausencia de patología, sino que refiere un equilibrio (p.56).

Es ahí, en lo gremial en donde hay una secuencia de componentes o condiciones que precipitan la aparición de una secuencia de peligro para los trabajadores, los cuales poseen propiedades propias de las labores que hacen los trabajadores. Los componentes psicosociales poseen por objeto que las condiciones de trabajo procuren la paz personal.

De acuerdo con García, Iglesias, & Saleta (2016) afirma que:

Los componentes psicosociales en el trabajo representan el grupo de las percepciones y vivencias del empleado y abarcan varios puntos, definiéndolos como: “los componentes psicosociales en el trabajo consisten en interrelaciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una sección (p.89).

Por consiguiente, condiciones de trabajo favorables propician buena salud, y, por otro lado, condiciones dañinas y reacciones inadecuadas en el trabajo afectará sobre su historia personal y social trayendo consigo diferentes enfermedades relacionada a este problema.

### ***5.2.2.1. Constructos de factores de riesgo psicosociales***

#### ***5.2.2.1.1. Factores de riesgo psicosocial extralaboral:***

González, Carrasquilla, Latorre, Torres, & Villamil (2015) afirman que es

Aquella condición que se muestra una vez que las exigencias de tiempo y esfuerzo que se realizan a un sujeto en su trabajo impactan su historia extralaboral” (p. 51) comprendiéndola como aquella que se convierte en fuente de peligro una vez que las altas solicitudes de tiempo y esfuerzo del trabajo están afectando de manera negativa la vida personal y familiar del trabajador, entendiendo la ayuda social en la organización y calidad del liderazgo (p.45)

Es decir, que debido a que el trabajo aislado, sin apoyo de los mejores o compañeros, labores no definidas y sin contar la información a tiempo y correcta. Además, tiene recursos de liderazgo equivalente a la de apoyo social, la cual además se realiza con interacciones a un sistema de compensaciones referente con un trabajo remunerado y con condiciones favorables que propicie satisfacción gremial.

#### ***5.2.2.1.2. Factores de riesgos psicosociales Intralaboral***

De acuerdo con Hernández (2018) afirma que

Las condiciones intralaborales son comprendidos como esas propiedades del trabajo y de su organización que influyen en la salud y confort del sujeto, las cuales necesitan una determinada exigencia psicológicas en el trabajo, estas consisten en el trabajo veloz o de manera irregular, una vez que el trabajo necesita que ocultemos las emociones, callarse la crítica, toma de elecciones difíciles y de manera instantánea (p.45).

Con interacción a esto último refiere que el trabajo activo y desarrollo de capacidades, que se muestra una vez que no poseemos un margen de soberanía en la manera de hacer nuestras propias labores, una vez que el trabajo no da modalidades para lograr utilizar nuestras propias capacidades y conocimientos o carecer de sentido, una vez que no se puede adaptar ejemplificando el horario a las necesidades parientes o poder dictaminar en qué momento se hace un tiempo libre.

#### ***5.2.2.1.3. Factores de riesgos psicosociales y el estrés laboral***

Jiménez, Jara, & Celis (2015) afirman que

Los estudios de la Psicología Social de la Salud y Estabilidad Gremial no únicamente se centran en los estados de salud especialmente laborales, sino que encierra los inconvenientes y patologías involucrados con el ambiente psicosocial del trabajo. Entre los fenómenos más estudiados resaltan los derivados del estrés gremial. Los componentes psicosociales conforman una secuencia de estresores laborales que influyen en la salud de las personas. La interacción entre los componentes psicosociales y las diversas secuelas para la salud está apoyada por las indagaciones llevadas a cabo en este sentido (p.89).

Sin lugar a dudas alguna la exposición de los trabajadores a los estresores laborales está estrechamente relacionada con el deterioro de su salud. Las secuelas negativas del estrés sobre el individuo tienen la posibilidad de ser agrupadas en algunas categorías: patologías y enfermedades físicas, inconvenientes psicosomáticos, alteraciones psicológicas y comportamentales, e inconvenientes organizativos. Las alteraciones psicológicas más frecuentes en relación con el estrés son la ansiedad, el bajón de la autoestima, el aumento

de la irritabilidad, la carencia de motivación y la depresión. Entre los inconvenientes comportamentales resaltan las alteraciones en los hábitos alimenticios y de sueño.

#### ***5.2.2.2. Evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo***

De acuerdo con Lemos, Calle, Orejuela, & Román. (2019) afirma que

La evaluación de peligros psicosociales se estima como un proceso dirigido a estimar el tamaño de esos peligros que no hayan podido evitarse, obteniendo y haciendo más fácil la información elemental para que logren tomarse las medidas preventivas que corresponden; esta es parte integral y elemental del proceso de evaluación de peligros que pide la Ley de Prevención de Riesgos de trabajo (p,45).

Es por consiguiente, que la evaluación de los Peligros psicosociales se convierte en un instrumento preventiva de gran trascendencia, pues la identificación, valoración y control de los componentes de peligros de procedencia psicosocial, y la organización de las medidas preventivas que corresponden, conducirá a una administración eficaz de los individuos de la organización, en el sentido de una mejor adecuación a la labor a realizar, al ámbito, a la organización, y se traducirá en efectividad de la organización: mejor rendimiento, menor absentismo, más grande satisfacción.

López, Sierra, Puerto, Barreto (2017) aseguran que “para hacer la evaluación de peligros psicosociales es preciso un óptimo entendimiento de la organización, de la actividad económica, de la composición, del reparto general de cargas de trabajo, de los aspectos fuertes y débiles y de los inconvenientes más frecuentes” (p,34). Por ende, hace falta conocer puntos del reparto demográfica poblacional de trabajadores, de los componentes de peligro más importantes, de las ocupaciones de participación sobre los componentes psicosociales que se hayan llevado a cabo antes.



### 5.2.3. *Estrés laboral*

De acuerdo Moreno, Garrosa, Rodríguez, Martínez, & Ferrer (2019) afirma que

Es un grupo de actitudes cognitivas, fisiológicas y de comportamiento que infieren en el trabajador, el cual conllevan ciertos puntos diferentes o dañinos del contenido, el ámbito y la organización. En los últimos años ha aumentado a toda una sociedad y ha perjudicado la conducta en que se conducen a cabo las ocupaciones tareas, esto se debería a que se el modo de trabajo ha ido cambiando. Analizándolo a partir del campo de producción o a partir de la gerencia de ventas, estas profesiones fueron transmitiéndose y fueron dando sitio a un sin número de cumplimiento de metas o labores que agotan psicológicamente o que desgastan (p. 45).

Conforme con lo anterior, se define que el grupo de fenómenos que suceden en el organismo y salud del trabajador con la colaboración de los agentes estresantes lesivos derivados de forma directa del trabajo. Lo que se entiende como un proceso sostenido en la era, en donde de manera regular la persona siente desbalance en medio de las exigencias de una situación y los recursos con los que cuenta para afrontar a esa situación. Por otro lado, Osorio & Cárdena (2017) afirma que numerosos estudios definen

“El estrés como un grupo de actitudes de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se crea una vez que la persona debería de afrontar solicitudes derivadas de su relación con el medio (factores de peligro psicosocial), frente a las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, ocasionando un desbalance que perjudica la paz e inclusive su salud. Lo cual posibilita esclarecer que el problema creciente creado por el estrés en las empresas, en donde se asocia con limitaciones y demandas” (p,56)

Lo que explica que las primeras impiden hacer lo anhelado. Las segundas se refieren a la falta de algo que se desea. Se requieren 2 condiciones para potenciar el estrés y este se realice real. A partir de este criterio, puede considerarse al estrés gremial como el componente que desencadena o libera efectos tanto físicos (consecuencias físicas) como psicológicos (consecuencias psicosociales) en las personas. Además, genera cambios en: la percepción, las respuestas emocionales y afectivas, la apreciación primaria y secundaria. Acorde con lo planteado por Padilla, Escorcía, & Pérez (2017) afirma

El estrés es más grande entre personas una vez que permanecen seguros sobre si van a triunfar o a perder y menor a quienes consideran que su victoria o derrota es segura. Empero el valor además es determinante. Si el resultado ganador o perdedor no es fundamental, no hay estrés. Si a los individuos no les importa mantener el puesto o lograr un ascenso, no hay causas para sentirse estresado o pasar por la revisión del funcionamiento. En aquel orden de ideas, el estrés en el trabajo surge una vez que las exigencias del ámbito gremial sobrepasan la función de los individuos para hacerles frente o mantenerlas bajo control (p.67).

Conforme con lo cual explica refiere que hablamos de estrés una vez que se crea una discrepancia en medio de las solicitudes del ambiente, y los recursos del individuo para hacerles frente. El estrés es una contestación adaptativa por parte del sujeto, que en un primer instante nos ayuda a contestar más inmediata y eficazmente a situaciones que lo necesitan. Nuestro cuerpo humano se elabora para un sobreesfuerzo, somos capaces de procesar más datos sobre el problema y actuamos de manera inmediata y decidida. El problema nace una vez que el cuerpo humano tiene unos recursos limitados y surge las dificultades emocionales desde diferentes índoles.

### ***5.2.3.1. Modelos sobre el estrés laboral***

#### ***5.2.3.1.1. Modelo Ajuste entre el individuo y el Ambiente Laboral***

Modelo formulado por Harrison (1978) citado en Pando, Castañeda, Gregoris, Aguila, & Ocampo (2016) afirma que:

El estrés es producido por el desajuste en medio de las solicitudes del ámbito (habilidades y habilidades accesibles por la persona) y los recursos de los individuos para afrontarlas (exigencias y solicitudes del trabajo; y necesidades de los individuos y los recursos del ambiente accesibles para satisfacerlas), de tal maneja que un desajuste entre ellas generaría estrés (p. 326).

Conforme con lo anterior, este modelo posibilita establecer 3 componentes importantes con el propósito de entender el proceso de generación de estrés ocupacional, como lo son recursos con los que cuentan los trabajadores para encarar a las solicitudes y requisiciones del medio, la percepción de dichas solicitudes por parte del individuo y las solicitudes en sí mismas. En síntesis, es imperioso resaltar que el estrés, es un elemento que instituye la conducta de cada individuo.

Sin embargo, Romero, Beleño, Ucros, Echeverría, & Lasprilla (2016) aseguran que

“El estrés generaría trastornos psicológicos (insatisfacción gremial, ansiedad, insomnio, irritabilidad, etcétera.) fisiológicos (hipertensión, hipercolesterolemia) y comportamental (tabaquismo, alcoholismo). En la situación opuesto un óptimo ajuste determinará un estado de confort y el desarrollo personal” (p,45). Por lo que, se estricta de gran trascendencia conocer el entorno en el cual se realiza el estrés para desde este implantar las necesidades y las demandan que permitan actuar persistentemente y su magnitud y duración exceden el umbral de tolerancia del sujeto.

#### **5.2.3.1.2. Modelo de demanda–Control.**

De acuerdo con Ruiz (2017) afirma que

Mayormente, las teorías iniciales sobre el estrés se elaboraron para explicar las actitudes a un estrés agudo e “inevitable” en situaciones que eran una amenaza. Según Roberth Karasek el modelo de demandas/control se ha desarrollado, sin embargo, relacionadas con espacios de trabajo en los cuales “estresores” son crónicos, al principio no suponen una amenaza para la vida y son el producto de complicadas elecciones humanas en organización (p.56).

En esta situación, el control del estresor es primordial y consigue todavía más trascendencia que se van desarrollando empresas sociales cada vez más complicadas e integradas, con restricciones, cada vez más complicadas del comportamiento personal. De acuerdo con el creador el modelo de demandas/control, se fundamenta en las propiedades psicosociales del trabajo: las solicitudes psicológicas que este expone y una determinada mezcla de control de las labores y uso de las habilidades. El modelo predice, en primera instancia, el peligro de patología referente con el estrés.

#### **5.2.3.1.3. Modelo de Matteson e Ivancevich, el estrés del sistema**

Según con Rodríguez, Orozco, Aguilar, Baez, Herrera, & Méndez (2018) confirma que asentaron bases conceptuales como componentes extra organizacionales (relaciones parientes, inconvenientes económicos, legales) y componentes organizacionales (factores intrínsecos del puesto, de la composición y control organizacional, del sistema de recompensa, del sistema de recursos humanos y de liderazgo) pretendiendo sintetizar los recursos más importantes del estrés de manera que resulten útiles para la dirección de organización.

### **5.2.3.2. Origen del estrés laboral**

De acuerdo Seijas (2019) afirma que

Hay varios componentes del medio ambiente que ocasionan estrés como los componentes organizacionales, además se comprenden como origen de estrés a partir de la exigencia de la organización que puede fundamentarse en el cumplimiento de labores e inclusive las metas que se fijan en ciertos lapsos, esto causa un estrés relevante en el empleado ya que si no se hace lo solicitado corre el peligro de renunciar a la organización por incumplir con las fronteras indicados.

Además, se menciona el trabajo en grupo el cual puede influir, lo jefes inmediatos o el liderazgo ejercido sobre alguien más seguramente (p.78).

Conforme con ello se integran los cambios en la política, donde se tiene presente las leyes que amparan a los trabajadores tienen la posibilidad de modificar, o si se labora en una organización del gobierno seguramente los cambios causados tienen la posibilidad de dañar su seguridad gremial. Ahí juega un papel fundamental la forma en que la persona hace frente su realidad del estrés comprendiendo los esfuerzos que dichos producen y como está establecido una afectación sobre su interior.

Según Tabares, Martínez & Matabanchoy (2020) recomienda que hay “diferentes categorías responsables potenciales de estrés, del medio ambiente y organizacionales, en las cuales se sabe que el ambiente en donde se desenvuelven los ayudantes es primordial para la composición de la organización, va a tener de esta forma una enorme predominación en el estrés” (p.67) con ello está claro que al haber cambios económicos, esto puede producir una inestabilidad en el trabajador, por lo cual perjudica de manera significativa el acoplamiento gremial y se ve como una amenaza preocupante para el colaborador.

Según Torres (2020) mencionan que algunas de las

Razones bastante notorias en una organización es la mala organización que existe entre los puestos de trabajo y la manera de llevarlos a cabo, esto podría ser inclusive si no se ha diseñado un descriptor de puestos servible, por ende, se prueba que el exceso de exigencias y presiones o la complejidad para controladas tienen la posibilidad de tener su origen en una definición inadecuada de trabajo, una mala administración o la realidad de condiciones laborales insatisfactorias (p.89).

Por lo anterior está claro que estas situaciones tienen la posibilidad de hacer en el trabajador no recibir suficiente apoyo de los otros, o no tener suficiente control sobre su actividad y las presiones que conlleva. Si al trabajador se le muestra una secuencia de maneras en el trabajo que tenga la ayuda del conjunto encontrándose menores van a ser las modalidades donde se vea perjudicado por el estrés, debido a que va a tener la ayuda directa y si en ciertas oportunidades se vea frustrado.

Por otro lado, García, Iglesias, & Saleta (2016) afirman que

Se prueba que la mayor parte de los responsables del estrés en el ambiente gremial se relacionan con el modo en que las personas lo tienen la posibilidad de sobrellevar, esta clase de componentes son realmente alarmantes a la compañía, debiéndosele de ofrecer una atención especial para evadir ser dañino y transformarse en riesgos universales dándoles así el valor debido (p.90).

Con ello se labora en diferentes puntos que poseen fundamental interacción sobre las razones o los principios que logre provocar el estrés en diferentes individuos comprendiendo las consecuencias que generen desde la aparición de indicios.

### **5.2.3.3. *Secuelas del Estrés laboral***

De acuerdo con Borges, Ruiz, & González (2014) afirma que:

los principales estresores son característicos del entorno laboral y de las características del trabajo, es decir considera que las experiencias de estrés vienen producidas por una serie de situaciones ambientales o personales determinadas fuentes de estrés o estresores. Esto permite establecer que los factores de riesgo psicosocial son condiciones que influyen en la aparición de estrés laboral que afecta la salud de los trabajadores, lo cual ha aumentado la prevalencia en este grupo poblacional colombiano (p.45).

Cabe destacar, que el estrés no es solo perjudicial para el bienestar del trabajador, si no de la empresa ya que esta podría verse afectada en la productividad y ocasionaría ausentismos laborales. Por su parte, el personal administrativo no se escapa de los impactos que ocasiona el estrés, ya que existen condiciones propias de la actividad que generan un ambiente vulnerable a padecerlo.

De acuerdo con Caceres, Campillay, Cvitanic & Bargsted (2015) afirma que

Paralelamente que las secuelas del estrés “pueden ser a grado personal y a grado organizacional. Muestra que a grado personal las secuelas podrían ser fisiológicas y psíquicas y sobre la organización causaría ausentismo gremial, falta de implicación y rendimiento limitado, es ahí, como el estrés gremial ha creado efecto en la salud de los trabajadores y en su productividad (p. 89).

Para esta creadora el estrés gremial es entendido como el desbalance percibido por el trabajador en medio de las condiciones psicosociales presentes en el entorno del trabajo y sus habilidades, propiedades y expectativas particulares. A partir de este sentido está claro

que el estrés ha creado un efecto en la salud de los trabajadores y se convirtió en un generador de patología profesional.

De acuerdo con Bedoya, Vega, Severiche, & Meza (2017) afirma que:

Las vivencias de estrés emergen una vez que las solicitudes del trabajo son altas, y paralelamente, la función de control de la misma (por falta de recursos) es baja, por lo cual se estima que el estrés está referente con el contenido de trabajo, el nivel de responsabilidad, el problema y la ambigüedad de papel, los contactos sociales y el clima de la organización, la carga de trabajo, la necesidad de mantenimiento y desarrollo de una cualificación profesional, los horarios irregulares, la violencia hacia el profesional, el ambiente físico en el cual se hace el trabajo (p.78).

Los efectos negativos de esta patología permanecen involucrados a los puntos físicos y mentales y estas tienen la posibilidad de afectar en el trabajo. El estrés puede producir una patología persistente o transitoria si no se evita o se trata a tiempo en los efectos negativos está el cansancio físico, postración en el sistema nervioso, incremento de la sudoración, la presión arterial, el ritmo respiratorio, los niveles de adrenalina o noradrenalina, reduce el riego sanguíneo periférico y el manejo de otros sistemas.

Según lo contemplado por los autores que se han dicho con anterioridad, es de tener en cuenta que ésta es una problemática que perjudica tanto al ser humano como a las organizaciones, por lo que a partir de este punto se tienen que buscar tácticas que apunten a promover la paz de los empleados en toda organización, en miras de minimizar el efecto negativo que produce diferentes causales de estrés y la forma idónea en la que se puede basar para mejorar de forma considerable la percepción frente al mal y la contestación que produce el estrés en los trabajadores.



#### **5.2.3.4. Labor docente y factores de riesgo psicosociales**

Unda, García, & Robledo (2016) Afirman que el sector educativo

Pertenece a los más expuestos a las patologías de procedencia psicosocial, tendencias como las novedosas tecnologías, la pluralidad de individuos y personalidades presentes en el aula, el trato con alumnos desmotivados e indisciplinados y las exigencias curriculares, esto gracias a diferentes puntos de relevancia en el desarrollo de las funcionalidades de los trabajadores, tienen la posibilidad de producir la necesidad de que los maestros realicen un gran esfuerzo para ajustarse a estos cambios (p.45)

Por ende, en un entorno general el problema de salud del profesor no únicamente se circunscribe a un problema general de la profesión como tal. A ello además se suman las condiciones en la que se practica la profesión, como son el clima gremial y el ámbito geográfico, donde se destaca la idiosincrasia y/o cultura de cada conjunto escolar. Es por esto que una vez que en una organización se genera la estabilidad entre los componentes humanos y las condiciones de trabajo, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo.

Por otro lado, Villalobos (2019) afirman que

Hoy, los componentes de peligro psicosocial permanecen presentes en las instituciones de enseñanza en Colombia, que al igual que otros sectores de la economía, fueron dañados por la globalización, la rentabilización de la enseñanza, el neoliberalismo. Un desequilibrio en medio de las oportunidades y las exigencias del medio ambiente, por un lado, y las necesidades, capacidades y pretensiones del trabajador, sin embargo, generan actitudes de tipo distinto (p.45).

Es por esto que se estricta de gran trascendencia el reconocimiento de que los maestros universitarios son una población la cual está en un grado de peligro elevado entendiendo la dinámica de las solicitudes de trabajo, así como el desarrollo del oficio en sí mismo. Es por esa razón por lo cual, cada vez más, las organizaciones se centran en esta clase de componentes. Se debe mencionar, que la relación trabajo-persona, podría ser positiva si el trabajador/a tiene la posibilidad de desarrollar sus habilidades.

Adicional a ello, Acosta, Parra, Burbano, Aguilera & Pozos (2019) afirman que

Las actitudes ante una cierta situación psicosocial no son las mismas para todos los trabajadores/as, sino que ciertas propiedades propias de cada trabajador/a (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de habituación, etcétera.) determinan el tamaño y la naturaleza de sus actitudes y de las secuelas.

Por consiguiente, los componentes psicosociales tienen la posibilidad de dañar la motivación y satisfacción en el trabajo generando estrés, estribando en la percepción que el trabajador tiene ante la satisfacción gremial y la función de asentimiento sobre hechos y situaciones que no se encuentren conforme a sus expectativas (p. 56)

Por esto, una de las propiedades que diferencia los componentes psicosociales de otras condiciones de trabajo es que, son potencialmente componentes de peligro y, por consiguiente, el propósito preventivo tiene que centrarse en su mejora para evadir efectos adversos y fomentar sus efectos servibles, en vez de centrarse en eliminarlos o reducirlos. De allí que se comprende el valor del establecimiento de condiciones favorables para que los trabajadores de instituciones educativas del sector enseñanza preeminente accedan a condiciones favorables de trabajo que le permitan el desarrollo de sus funcionalidades orientando el desarrollo de superiores competencias y salud en sus tareas.

### ***5.3. Marco legal***

La legislación de Colombia por medio del ministerio de custodia social en la resolución 2646 de julio 17 de 2008 en art.1 “estableció posiciones y definió responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, mediación y monitoreo persistente de la exposición a componentes de peligro psicosocial en el trabajo y para la decisión del origen de las enfermedades causadas por el estrés ocupacional”. Decreto 614 de 1984. Presidencia de la república. El literal C del artículo 2°, muestra como objeto de la salud ocupacional: defender a el individuo contra los peligros involucrados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización gremial que logren influir la salud personal y colectiva en los sitios de trabajo.

La resolución 1016 de 1989, por la cual se reglamente la organización, funcionamiento y forma de los programas de salud ocupacional que deben desarrollar los patronos y empleadores. Consenso 496 de 1990 art. 8 por medio del cual se identifican los componentes de peligro psicosocial en el programa de salud ocupacional y en el panorama de peligros de la organización. Ley 100 de 1993 art, 161 se asegura un ambiente gremial sano, que posibilite prevenir los riesgos laborales y patología profesional, por medio de la adopción de los sistemas de estabilidad industrial y la observancia de las reglas de salud ocupacional y estabilidad social. Decreto. 1295, Ar 21, art 56 por el que se establece la organización y gestión del sistema general de peligros expertos (Fajardo, Montejo, Molano, Hernández, & Quintero, 2015, p. 67).

Decreto 1295 de 1994. Ministerio del trabajo y estabilidad social: organización y gestión del sistema general de peligros expertos (SGRP). Posiciones en general,

definiciones, afiliación y cotizaciones al sistema general de peligros expertos, categorización, prestaciones, prevención y promoción de peligros expertos, dirección general del sistema general de peligros expertos, gestión del sistema, fondo de peligros expertos. Ley 1010 de 2006. Congreso de la república. Mediante la cual se adoptan medidas para prevenir, arreglar y sancionar el acoso gremial y otros hostigamientos dentro de las interacciones de trabajo (Caceres, Campillay, Cvitanic & Bargsted, 2015, p. 56).

Resolución 2346 de 2007. Ministerio de defensa social. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el funcionamiento y contenido de las historias clínicas ocupacionales. Resolución 2646 de 2008. Ministerio de la custodia social. Por la cual se establecen posiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, mediación y monitoreo persistente de la exposición a componentes de peligro psicosocial en el trabajo y para la decisión del origen de las enfermedades causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 652 de 2012. Ministerio de trabajo. Por la cual está establecido la conformación y manejo del comité de convivencia gremial en entidades públicas y organizaciones privadas y se dictan otras posiciones. Resolución 1356 de 2012. Ministerio de trabajo. Por la cual se modifica parcialmente la resolución 652 de 2012. Ley 1562 de 2012. Congreso de la república. Por la cual se modifica el sistema de riesgos de trabajo y se dictan otras posiciones en temas de salud ocupacional (Bedoya, Vega, Severiche, & Meza, 2017, p. 89).

Ley 1616 de 2013. Ministerio de salud. Mediante la cual se expide la ley de salud psicológica y se dictan otras posiciones. decreto 723 de 2013 ministerio de salud y custodia

social. Por el que se reglamenta la afiliación al sistema general de riesgos de trabajo de los individuos asociadas por medio de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en ocupaciones de elevado peligro y se dictan otras posiciones. Decreto 1477 de 2014 del ministerio de trabajo. Por el que se expide la tabla de patologías laborales. Decreto 1072 de 2015. Ministerio del trabajo. Por medio del cual se expide el decreto exclusivo reglamentario del sector trabajo. Libro 2, parte 2, título 4, capítulo.

Ministerio de Trabajo. sistema de administración de la estabilidad y salud en el trabajo. artículo 2.2.4.6.12. documentación. los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, integrados los resultados de las mediciones del medio ambiente y los perfiles de salud arrojados por los monitores biológicos, si esto último aplica según priorización de los peligros. artículo 2.2.4.6.24. medidas de prevención y control. parágrafo 3. el empleador debería desarrollar actividades de vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, destinados a detectar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la efectividad de las medidas de prevención y control. resolución 2404 de 2019.

Ministerio de trabajo. por la cual se adopta la batería de artefactos para la evaluación de componentes de peligro psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e participación de los componentes psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras posiciones.

## **6. Diseño Metodológico**

### ***6.1. Recolección de la información***

#### ***6.1.1. Enfoque de investigación***

La indagación se hizo bajo un enfoque mixto en la que el investigador o equipo de estudiosos combina recursos de los enfoques de averiguación cualitativo y cuantitativo, lo que según Hernandez, Baptista & Fernández, (2010) aseguran que “implica la investigación de los dos tipos de datos y su unión en diversos métodos, así como la unen de tiempos en la recogida de datos y el peso de cada base de datos” (p. 245). A partir del enfoque cualitativo se hace una entrevista semiestructurada a un experto de la universidad sobre el funcionamiento de los componentes de peligro psicosocial a lo largo de la enfermedad pandémica sobre el peligro psicosocial y el estrés gremial. A grado cuantitativo, se hacer una especificación y estudio a la luz de la aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés-tercera versión validado por el Ministerio de defensa social y la Universidad Javeriana, los cuales arrojaron datos de tipo estadístico, permitiendo cuantificar la magnitud que alcanzó el fenómeno en los maestros de la universidad ECCI.

La elección de la investigación de métodos mixtos en el presente trabajo responde fundamentalmente a una motivación de carácter pragmático. La combinación de métodos y procedimientos permite dar respuesta de manera óptima a las preguntas de investigación y constituye una estrategia procedimental útil para alcanzar una mayor comprensión del problema que se han planteado. En consecuencia, y con el fin de formular las preguntas de la etapa cualitativa, que es la de mayor peso en la investigación, se valora la pertinencia de realizar una consulta previa a expertos que permita realizar una aproximación general a los factores psicosociales de riesgo de acuerdo con las variables de estudio dentro de la

presente investigación, Así como contribuir a la construcción de la propuesta inicial de intervención de un programa para la reducción de los factores de riesgos psicosociales relacionado al estrés laboral en docentes de la universidad ECCI.

### ***6.1.2. Diseño de Investigación***

Se utilizó un diseño de tipo no empírico de corte transversal (transaccional), lo cual se refiere según Hernández, Fernández y Baptista (2010) a la observación y la investigación de los fenómenos en su ambiente natural, sin la manipulación deliberada de cambiantes y en un tiempo definido; respecto a lo anterior, Mertens (como se citó en Hernández, et al., 2010) muestra que la averiguación no empírica es conveniente para cambiantes que no tienen la posibilidad de, tienen que o resulta difícil manipular, como es la situación de la cambiantes componentes de peligro psicosocial en la situación del estrés en maestros universitarios el cual no necesita manipulación del fenómeno sino que dejará estudiarlo en sus protestas naturales.

### ***6.1.3. Alcance de investigación***

El alcance fue descriptivo, ya que permite hacer de acuerdo a Briones (1990) la caracterización global del objeto de estudio y la descripción de la magnitud, las propiedades y las categorías de la problemática, lo que parte de definir las propiedades, características y los perfiles del objeto de estudio, pero sin especificar la relación entre las variables (Hernández, et al., 2010). Por cuanto en esta investigación se identificaron los niveles de riesgo psicosocial relacionados al estrés y a partir de los resultados describir las manifestaciones de este en docentes universitarios y que en sí mismos permitan desarrollar una propuesta inicial de intervención.

#### **6.1.4. Método**

La presente investigación se realizó bajo el paradigma empírico – analítico, ya que en palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirman que la investigación empírico-analítica se vale simultáneamente de métodos cualitativos y cuantitativos para lograr sus objetivos. Al usar estos métodos, se ofrecen, por un lado, datos estadísticos importantes para suministrar información certera (datos cuantitativos), y, por otro lado, mostrar todas las características que están implícitas en los detalles (datos cualitativos) (p. 267). En el caso de esta investigación se busca identificar los factores de riesgo psicosocial relacionado al estrés laboral y a partir de los resultados realizar un análisis detallado de forma comparativa a la luz de las condiciones sociodemográfica de la población, para a partir de este establecer la propuesta inicial de intervención para la reducción de los factores de riesgo relacionados al estrés laboral.

#### **6.1.5. Muestra y Muestreo**

La muestra tomada es de tipo no probabilística por conveniencia, de acuerdo con Hernandez, Baptista & Fernández, (2010) afirma que consiste en seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible donde los individuos empleados en la investigación se seleccionan porque están fácilmente disponibles, no porque hayan sido seleccionados mediante un criterio estadístico (p. 189). En ese orden de ideas se establece que la muestra fue tomada de acuerdo con lo designado por la dirección de posgrado de la Universidad ECCI en miras de dar cobertura a la población objetivo que fueron docente de pregrado y postgrado en dos modalidades especialización y maestría. Por lo cual, teniendo en cuenta lo anterior se realiza una muestra  $n=44$  docentes.



#### ***6.1.6. Técnicas, instrumentos y métodos de recolección de datos***

Para medir el estrés laboral, se empleó la tercera edición del Cuestionario para la evaluación del estrés (2010), de Villalobos, Gloria, Bogotá, el cual consta de 31 preguntas con respuesta tipo Likert (siempre, casi siempre, a veces y nunca). Para cada pregunta, se debe señalar la frecuencia en que se presentan los diferentes malestares en los últimos tres meses. Es un instrumento diseñado para evaluar síntomas significativos de la presencia de reacciones de estrés en los colaboradores. Los ítems están distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) Fisiológicos b) Comportamiento social c) Intelectuales y laborales.

La prueba cuenta con baremos estandarizados para la población de trabajadores colombiana diferenciando dos grupos ocupacionales: trabajadores con cargo de jefatura y profesionales o técnicos y trabajadores con cargos de auxiliares u operarios. La duración de aplicación es de 7 minutos. Cada ítem corresponde a afirmación formulada de manera autodescriptiva que permite identificar la opinión de cada trabajador al momento de contestar el cuestionario.

Las respuestas se dan mediante una escala de respuestas tipo Likert, en la que se selecciona marcando con una equis (X) una única opción de cuatro posibles: Siempre, Casi siempre, A veces y Nunca. Cada una de las respuestas registradas tiene una puntuación particular, que permite luego obtener puntaje por categoría, luego se suman para obtener un puntaje bruto total y un puntaje transformado que da cuenta de cierto nivel de riesgo.

*Tabla 1. Número de ítems según el factor de cuestionario estrés*

<b>Factores</b>	<b>Ítems</b>
<b>Síntomas fisiológicos</b>	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
<b>Síntomas de comportamiento social</b>	9, 10, 11, 12
<b>Síntomas intelectuales y laborales</b>	13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
<b>Síntomas psico-emocionales</b>	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31
<b>Total, de ítems</b>	31

*Fuente: Villalobos, Cuestionario para la evaluación del estrés. Manual de Usuario.*

A continuación, se detallan las manifestaciones que genera el estrés, de acuerdo a los diferentes síntomas físicos, de comportamiento social, intelectuales-laborales y psicoemocionales.

*Tabla 2. Síntomas de estrés según el factor*

<b>Factores</b>	<b>Síntomas</b>
Síntomas fisiológicos	Dolores en el cuello y espalda, problemas gastrointestinales, ulcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon, problemas respiratorios, dolores de cabeza, trastornos del sueño, palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos, cambios fuertes de apetito y problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez).
Síntomas de comportamiento social	Dificultad en las relaciones familiares y con otras personas, dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades, sensación de aislamiento y desinterés.
Síntomas intelectuales y laborales	Sentimientos de sobrecarga de trabajo, dificultad para concentrarse, aumento en el número de accidentes de trabajo, sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida, cansancio, tedio o desgano, disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad, deseo de no asistir al trabajo, bajo compromiso o poco interés.
Síntomas psico-emocionales	Sentimiento de soledad y miedo. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios. Sentimiento de que “no vale nada”, o “no sirve de nada”. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo. Sentimiento de que está perdiendo la razón.

*Fuente: Villalobos, Cuestionario para la evaluación del estrés. Manual de Usuario.*

### ***6.1.7. Análisis de Datos***

El análisis de datos se tiene en cuenta la estadística descriptiva la cual es la representación de los datos estadísticos mediante conceptos de longitud, área, volumen auxiliados por medio de figuras geométricas y sus propiedades, con el apoyo de los sistemas de coordenadas, a través de tablas de distribución de frecuencia que se usan para enfatizar la presentación de datos estadísticos (Hernandez, Baptista & Fernández, 2010).

Además se realiza el análisis de datos a través del SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales) y de Excel, los cuales contribuyeron a organizar la información en tablas de frecuencia en donde se diferencien las categorías y la información encontrada y así generar la organización de un análisis para la compresión de la información que se obtuvo de la recolección de datos, ya que para su análisis es importantísimo el orden de la información, con ello se pudo establecer las gráficas de comparación de unas variables con otros, así como realizar la descripción de los resultados de moda y frecuencia de respuesta.

### ***6.1.8. Fases***

**Fase 1: Realizar diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales y los niveles de estrés laboral por medio de la batería de riesgo psicosocial.**

Como actividad inicial se realiza la recolección de información la cual se realiza de dos formas desde el enfoque cualitativo se realiza una entrevista semiestructurada a la Dra. Custodia Mejía Coordinadora de talento humano para indagar sobre la respuesta ante la coyuntura Covid-19 y el manejo de los factores de riesgo psicosocial durante la pandemia. A nivel cuantitativo, se realizar una descripción y análisis a la luz de la aplicación del cuestionario para la evaluación del estrés-tercera versión validado por el Ministerio de

protección social y la Universidad Javeriana, los cuales arrojaron datos de tipo estadístico, permitiendo cuantificar la dimensión que ha alcanzado el fenómeno en los docentes de la universidad ECCI.

**Fase 2: Establecer estrategias de intervención a través de actividades de promoción de la salud y prevención de las enfermedades en personal docentes.**

A la luz de los resultados se realiza la conceptualización de la importancia de identificación, intervención y control de los factores de riesgo psicosocial y brindar información acerca del proceso de evaluación por medio de la aplicación de la batería de riesgo psicosocial en donde se establecen las estrategias o actividades que la universidad ha implementado para la reducción de los factores de riesgos relacionados al estrés laboral, posteriormente se definen los procedimientos o el alcance de las actividades para el diseño de la propuesta de intervención.

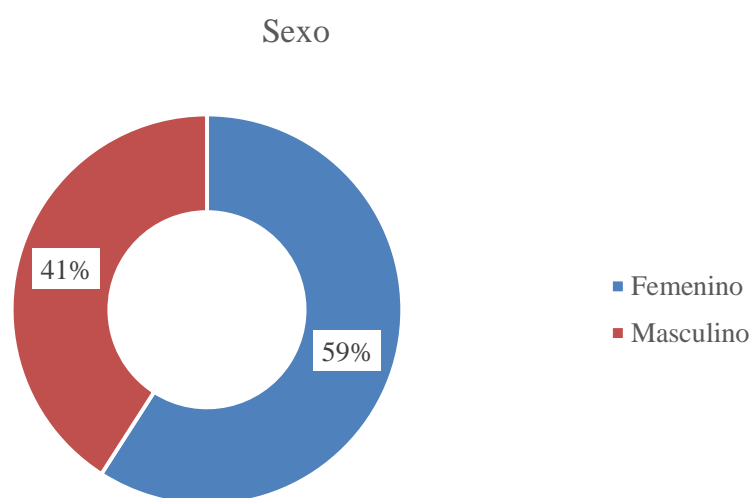
**Fase 3: Diseñar propuesta inicial de intervención en la prevención de los factores de riesgo psicosocial identificados asociados al estrés laboral.**

Diseño de alternativas de prevención de riesgo psicosocial relacionados al estrés partiendo de los resultados del análisis de la recopilación de los datos obtenidos en la aplicación de la encuesta, junto con el apoyo de la investigación documental y legal, se desarrollaron estrategias de prevención de los riesgo psicosociales del estrés identificados, que se exponen mediante este proyecto, como propuesta de prevención, minimización y control de dichos riesgos, por medio de la creación de un programa de intervención.

## 6.2. Análisis e interpretación de la información

### 6.2.1. Resultados descriptivos

En la figura 1 se evidencia la distribución porcentual por sexo de los participantes de la investigación donde el 59% de la población pertenece al sexo femenino mientras el 41% corresponde al sexo masculino, lo cual es un dato importante a tener en cuenta al momento de analizar los resultados obtenidos.

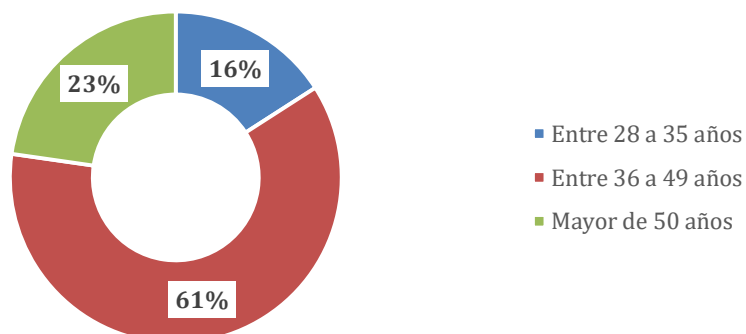


*Figura 1.* Distribución porcentual por sexo de los participantes de la investigación. n=44.

Fuente: Elaboración Propia

En la figura 2 se evidencia la distribución porcentual por edad de los participantes de la investigación en donde se especifican el porcentaje de participación de los docentes donde el 61% pertenece al rango entre los 36 a 49 años, el 23% a mayores de 50 años y el 16% pertenece al rango entre 28 a 35 años, lo cual se considera una información importante a tener en cuenta para en análisis de los datos recolectados en docentes de la Universidad ECCI.

### Edad

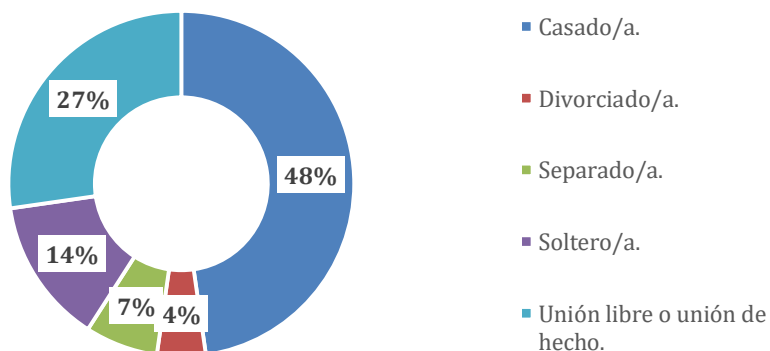


*Figura 2.* Distribución porcentual por edad de los participantes de la investigación. n=44.

Fuente: Elaboración Propia

En la figura 3 se evidencia la distribución porcentual por estado civil de los participantes de la investigación donde se muestra que el 48% de la población se considera casado, el 27% hace parte de población en unión libre o unión de hecho, el 14% a población soltera, el 7% a población separada y el 4% a población divorciada.

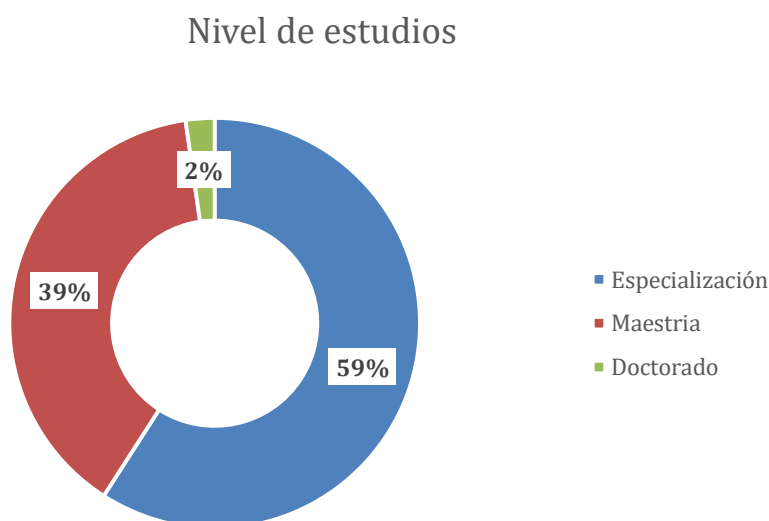
### Estado Civil



*Figura 3.* Distribución porcentual por estado civil de los participantes de la investigación.

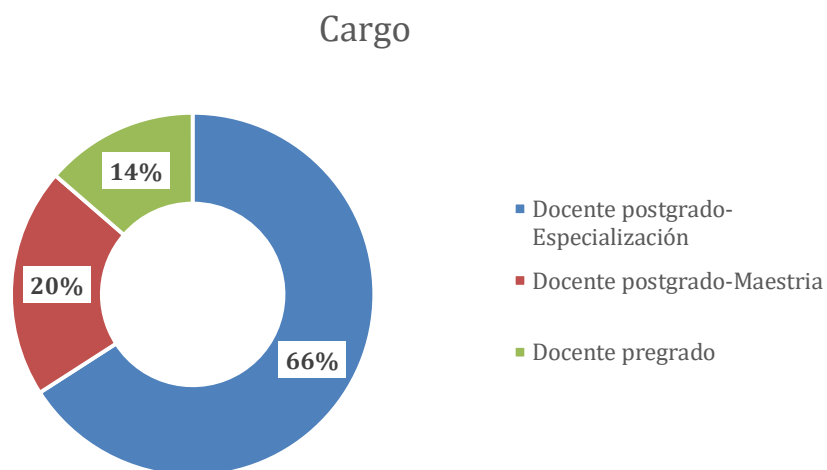
n=44. Fuente: Elaboración Propia

La figura 4 hace referencia a la distribución porcentual por nivel de estudio de los participantes de la investigación, donde se evidencia que el 59% cuenta con estudios culminados con nivel especialización, el 39% en maestría y tan solo el 2% con doctorado.



*Figura 4.* Distribución porcentual por nivel de estudio de los participantes de la investigación. n=44. Fuente: Elaboración Propia

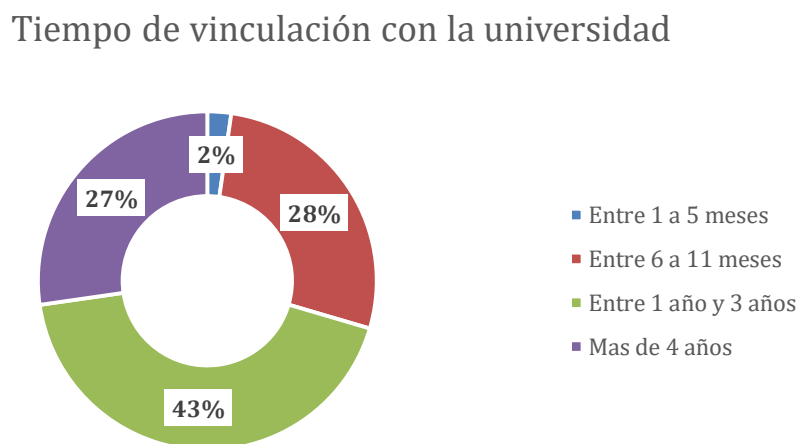
La figura 5 hace referencia a la distribución porcentual por cargo de los participantes de la investigación, donde se evidencia que el 66% de los docentes prestan su servicio en la modalidad docente de postgrado especialización, el 20% en la modalidad postgrado maestría y tan solo el 14% fueron docentes de pregrado. Lo cual se considera una información importante teniendo en cuenta el foco de acción del análisis a realizar teniendo en cuenta el tipo de población a la cual se cuenta permitiendo un abordaje integral de docentes tanto de pregrado, como de postgrado en ambas modalidades especialización e inclusive en maestría.



*Figura 5.* Distribución porcentual por cargo de los participantes de la investigación. n=44.

Fuente: Elaboración Propia

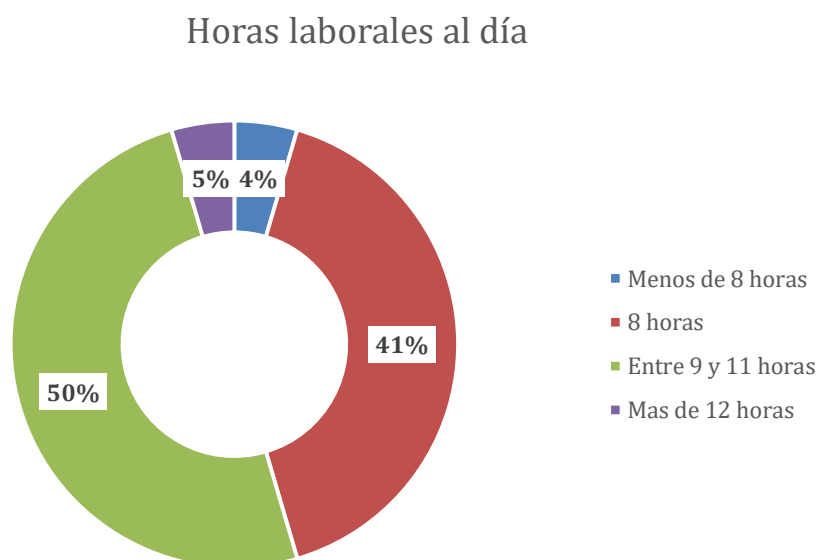
La figura 6 hace referencia a la distribución porcentual tiempo de vinculación de los participantes de la investigación, donde se evidencia e 43% pertenece a población vinculada entre 1 y 3 años, el 28% población entre 6 a 11 meses, el 27% población con más de 4 años y el 2% con periodos entre 1 a 5 meses de vinculación.



*Figura 6.* Distribución porcentual por tiempo de vinculación con la universidad de los participantes de la investigación. n=44. Fuente: Elaboración Propia



Por otro lado, la figura 7, hace referencia a la distribución porcentual tiempo de vinculación de los participantes de la investigación, donde se evidencia que el 50% son docentes que laboran entre 9 a 11 horas, el 41% pertenece a docentes que laboran 8 horas, el 5% refiere que laboran más de 12 horas y el 1% menos de 8 horas, lo cual permite evidenciar la percepción de los docentes frente a la carga de horas laborales que tienen con relación a las asignadas en su contrato, lo que permitirá ser insumo para analizar la percepción de niveles de estrés acorde con sobre carga de trabajo o jornadas laborales muy extensas.



*Figura 7.* Distribución porcentual por horas laboradas al día promedio con la universidad de los participantes de la investigación. n=44. Fuente: Elaboración Propia

En la tabla 3 se puede observar la distribución porcentual general de percepción de niveles de estrés en los docentes de la universidad donde queda en evidencia el porcentaje de percepción acorde con los niveles y se evidencia con un 23% porcentaje bajo.

Tabla 3. Resultados generales percepción niveles de estrés

		EstresGeneralBar			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	Muy bajo	10	22,7	22,7	22,7
	Bajo	12	27,3	27,3	50,0
	Medio	10	22,7	22,7	72,7
	Alto	8	18,2	18,2	90,9
	Muy alto	4	9,1	9,1	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

En la figura 8 se evidencia el comparativo por niveles de percepción de niveles de estrés laboral en donde se evidencia que el 27% (11,8) de la población docente considera niveles de estrés bajo, seguido con 23% (10,1) con nivel muy bajo y 23% medio respectivamente (10,1), con un 18% (8) población con percepción alto y el 9% (4) con niveles muy altos. Lo cual indica que el 50% de la población se autopercibe en un nivel muy bajo a bajo de riesgo psicosocial relacionado al estrés laboral y el otro 50% con un nivel de percepción superior de medio a muy alto.

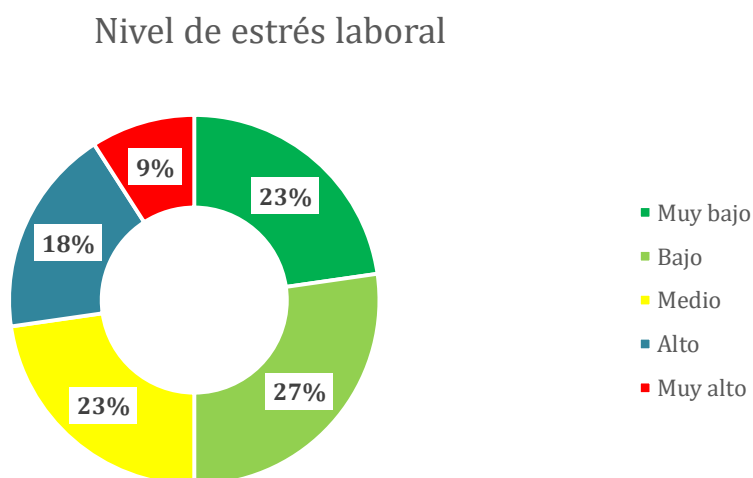


Figura 8. Distribución porcentual por percepción de niveles de estrés laboral de los participantes de la investigación. n=44. Fuente: Elaboración Propia

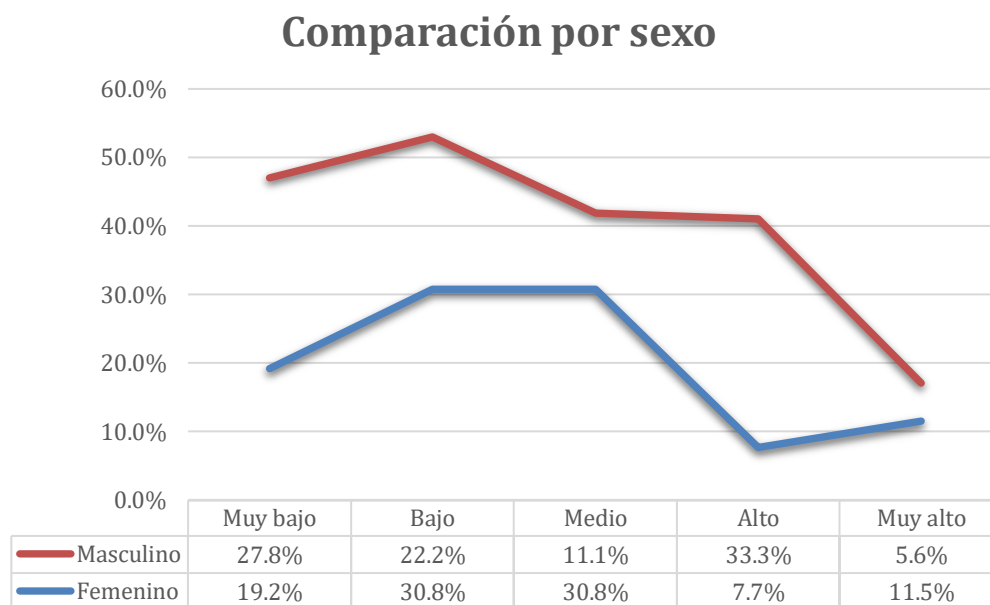
### 6.2.2. Resultados comparativos

Tabla 4. Medida de evaluación pruebas de chi-cuadrado

	Valor	de	Significación asintótica (bilateral)
<b>Chi-cuadrado de Pearson</b>	6,700 <sup>a</sup>	4	0,153
<b>Razón de verosimilitud</b>	6,891	4	0,142
<b>Asociación lineal por lineal</b>	0,017	1	0,896
<b>N de casos válidos</b>	44		

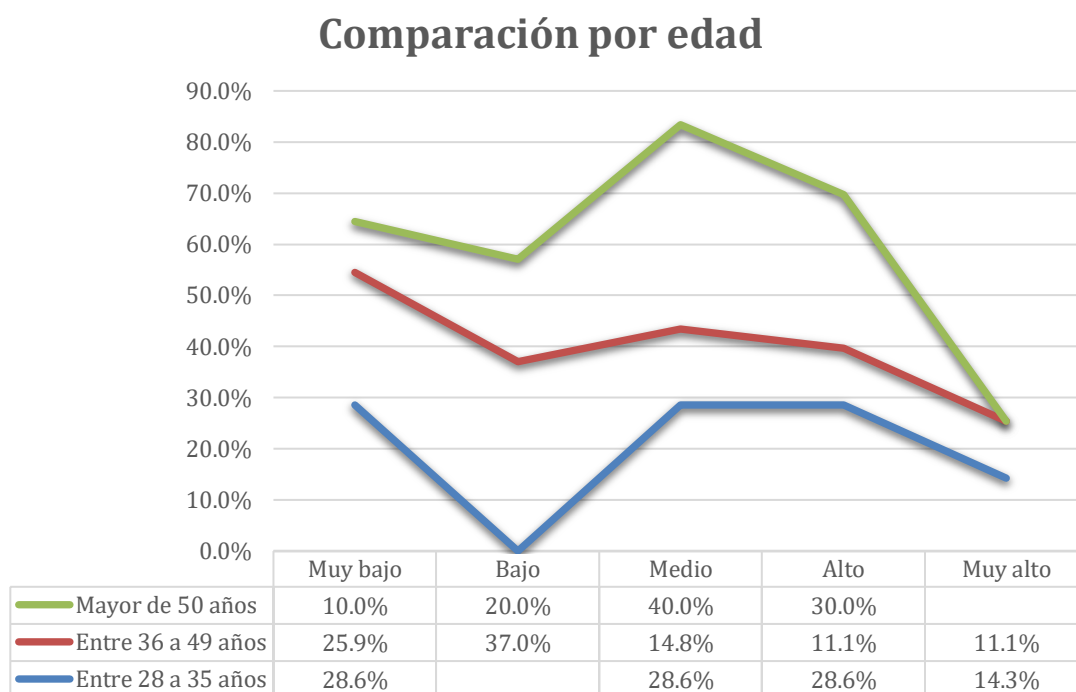
La tabla 4 evidencia las medidas para evaluar la prueba de chi-cuadrado de Pearson para medir la discrepancia entre la distribución observada y otra teórica, indicando en qué medida las diferencias existentes entre ambas, por lo cual se evidencia que 7 casillas (70,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,64. Lo cual demuestra una estabilidad en los resultados.

En la figura 9 muestra la comparación por sexo de las dimensiones del cuestionario de estrés laboral en donde se evidencia que los hombres perciben un nivel de estrés alto (33,3%) a diferencia de las mujeres con un (7,7%) en dicho nivel. En el caso de las mujeres percibieron un nivel bajo de (30,8%) sin embargo ninguno alcanza el umbral para identificar un nivel alto de estrés relacionado con sintomatología específica relacionada a esta.



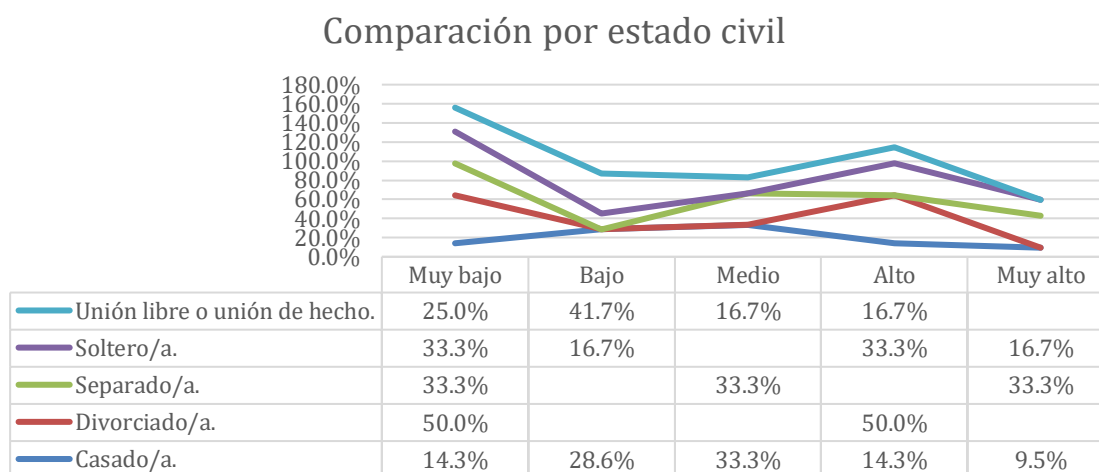
*Figura 9.* Medias de participantes de sexo femenino (línea azul) y masculino (línea roja) en cada una de las mediciones del cuestionario para el estrés laboral. n=44 docentes. Fuente: Elaboración Propia.

En la figura 10 muestra la comparación por edad de las dimensiones del cuestionario de estrés laboral en donde se evidencia que los docentes de mayor de 50 años percibieron un nivel de estrés medio (40,0%) y alto con (30,0%) con relación a los otros docentes. Se evidencia además que los docentes entre 28 a 35 años perciben un nivel de estrés muy bajo (28,6%) con relación a otras edades de medición. Mientras que los docentes entre 36 a 49 años percibieron un nivel de estrés alto con el 11,4% lo cual permite evidenciar que a mayor edad se tiene una percepción más alta de los niveles de estrés lo cual se hace interesante estudiar teniendo en cuenta los factores protectores y personales de los docentes con mayor edad.



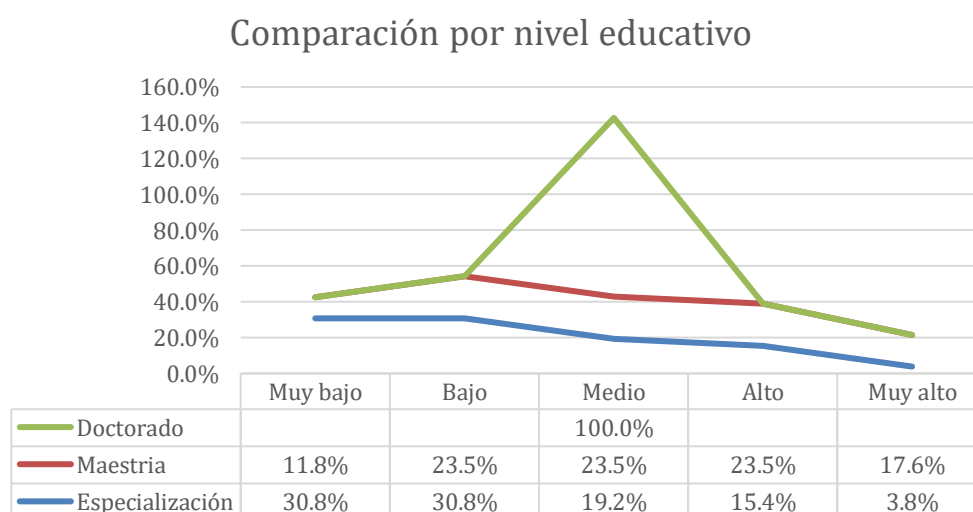
*Figura 10.* Medias de participantes por edad en cada una de las mediciones del cuestionario para el estrés laboral. n=44 docentes. Fuente: Elaboración Propia.

La figura 11 muestra la comparación por estado civil de las dimensiones del cuestionario de estrés laboral en donde se evidencia que los docentes casados perciben un nivel de estrés medio (33,3%), los docentes divorciados perciben un nivel alto (50,0%), los docentes solteros perciben un nivel de estrés alto con (33,3%), los docentes en unión libre perciben un estrés bajo (41,7%), los docentes separados perciben un estrés bajo (33,3%). Lo cual permite evidenciar que los docentes divorciados y que están experimentando alguna situación personal de trascendencia emocional perciben mayor nivel de estrés que aquellos casados o separados, de igual forma los docentes casados experimentan menor nivel de estrés con relación a los solteros, lo cual se considera un dato interesante teniendo en cuenta la situación actual de trabajo desde casa y la interacción con la familia.



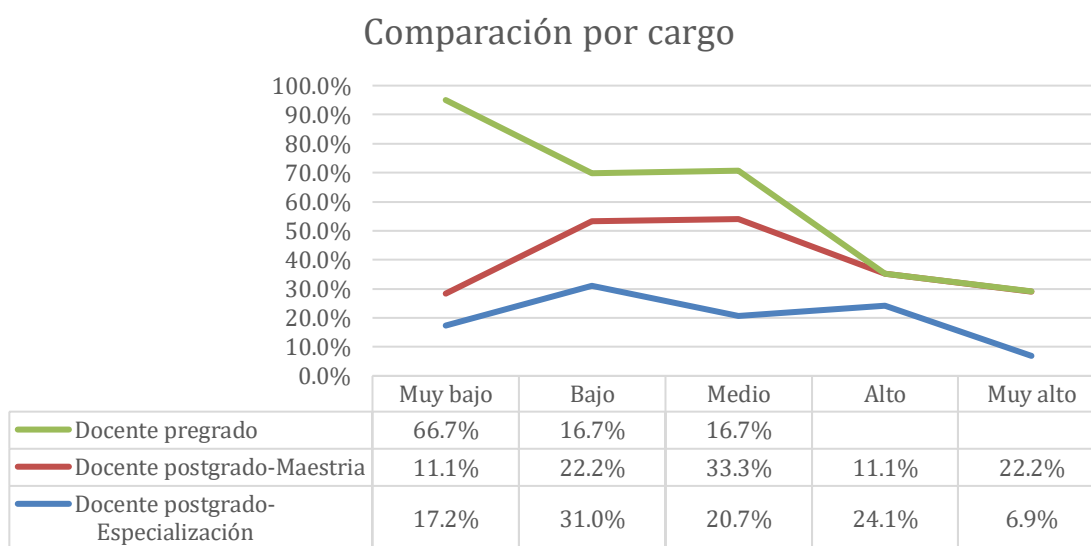
*Figura 11.* Medias de participantes por estado civil en cada una de las mediciones del cuestionario para el estrés laboral. n=44 docentes. Fuente: Elaboración Propia.

La figura 12 muestra la comparación por nivel educativo de las dimensiones del cuestionario de estrés laboral en donde se evidencia que los docentes con especialización perciben un nivel muy bajo de estrés (30,8%), los docentes con maestría perciben un nivel alto de estrés (23.5%) y los docentes con doctorado perciben un nivel alto (100%).



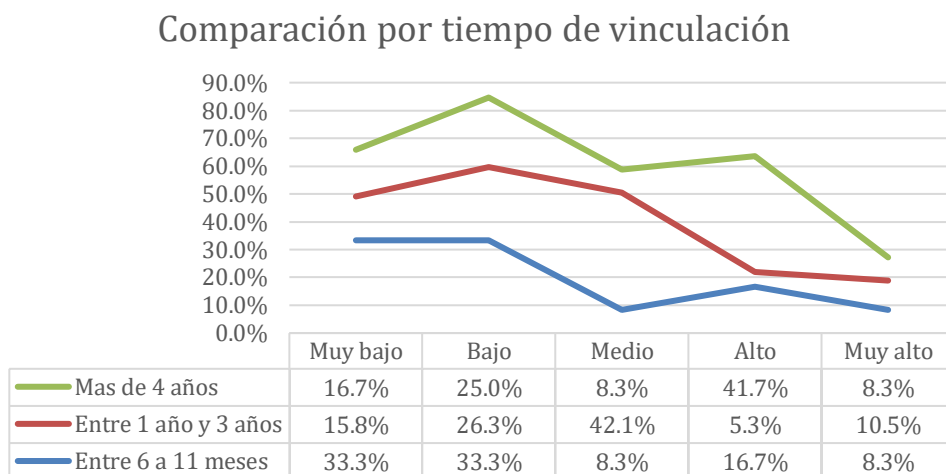
*Figura 12.* Medias de participantes por nivel educativo en cada una de las mediciones del cuestionario para el estrés laboral. n=44 docentes. Fuente: Elaboración Propia.

La figura 13 muestra la comparación por cargo de las dimensiones del cuestionario de estrés laboral en donde se evidencia que los docentes de pregrado perciben un nivel de estrés muy bajo (66,7%), los docentes de posgrado modalidad maestría perciben un nivel de estrés medio (33,3%) y los docentes de postgrado especialización perciben un nivel de estrés bajo (20,7%).



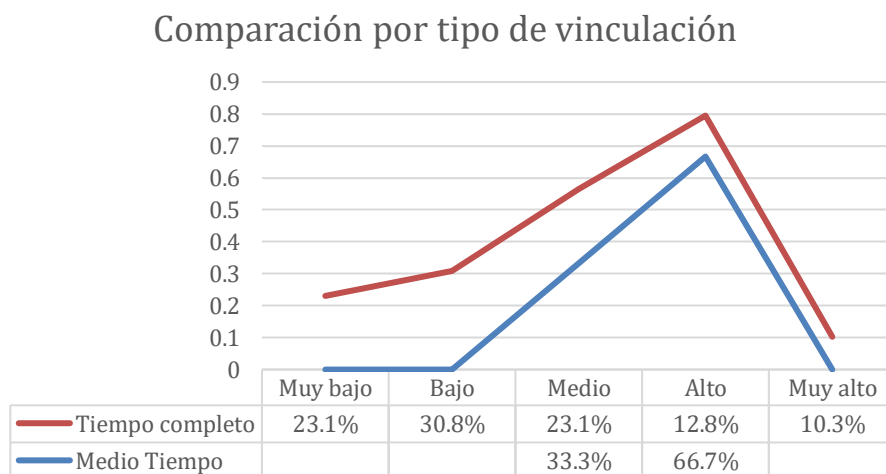
*Figura 13.* Medias de participantes por cargo en cada una de las mediciones del cuestionario para el estrés laboral. n=44 docentes. Fuente: Elaboración Propia.

La figura 14 muestra la comparación por tiempo de vinculación de las dimensiones del cuestionario de estrés laboral en donde se evidencia que los docentes que tienen más de 4 años vinculados perciben mayores niveles de estrés con un nivel alto (41,7%), seguido de los docentes entre 1 y 3 años con nivel medio (42,1%), y los docentes entre 6 a 11 meses perciben menor nivel de estrés con nivel bajo (33,3%) lo cual permite evidenciar que los docentes con mayor tiempo de permanencia en la universidad perciben mayor nivel de estrés con relación a los más nuevos.



*Figura 14.* Medias de participantes por tiempo de vinculación en cada una de las mediciones del cuestionario para el estrés laboral. n=44 docentes. Fuente: Elaboración.

La figura 15 muestra la comparación por tipo de vinculación de las dimensiones del cuestionario de estrés laboral en donde se evidencia que los docentes de tiempo completo perciben un nivel de estrés medio con (30,8%) y los docentes de medio tiempo un nivel de estrés alta (66,7%).



*Figura 15.* Medias de participantes por tipo de vinculación en cada una de las mediciones del cuestionario para el estrés laboral. n=44 docentes. Fuente: Elaboración Propia.



### **6.3. Discusión**

Se evidencia que el 27% (11,8) de la población docente considera niveles de estrés bajo, seguido con 23% (10,1) con nivel muy bajo y 23% medio respectivamente (10,1), con un 18% (8) población con percepción alto y el 9% (4) con niveles muy altos. Lo cual indica que el 50% de la población se autopercibe en un nivel muy bajo a bajo de riesgo psicosocial relacionado al estrés laboral y el otro 50% con un nivel de percepción superior de medio a muy alto. Lo cual difiere con los hallazgos de Fajardo, Montejo, Molano, Hernández, & Quintero (2015) quien afirma que el 51.8% de los docentes analizados presentó riesgo psicosocial alto o muy alto asociado con la actividad desarrollada, un 31% no mostró riesgo y un 17.2% presentó riesgo bajo.

Los hallazgos de Pando, Castañeda, Gregoris, Aguila & Ocampo (2016) reflejan el pertenecer al género femenino resultó ser factor de riesgo para presentar agotamiento emocional y que los factores relacionados con el “papel del académico” y el “desarrollo de su carrera”. Lo cual difiere con los resultados del presente estudio ya que se evidencia que los hombres perciben un nivel de estrés alto (33,3%) a diferencia de las mujeres con un (7,7%) en dicho nivel. En el caso de las mujeres percibieron un nivel bajo de (30,8%) sin embargo ninguno alcanza el umbral para identificar un nivel alto de estrés relacionado con sintomatología específica relacionado.

Caceres, Campillay, Cvitanic, & Bargsted (2015) afirma que los docentes de colegios subvencionados presentaron mayores índices de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, burnout y mayor cantidad de licencias médicas que los colegios municipales y particulares. Lo cual converge con los resultados ya que se evidencia que los docentes de

tiempo completo perciben un nivel de estrés medio con (30,8%) y los docentes de medio tiempo un nivel de estrés alta (66,7%).

Cárdenas, Méndez, & González (2017) los resultados indican que la falta de realización y la desorganización pueden estar relacionadas con el decremento del desempeño docente. Lo cual converge con los resultados del estudio ya que se evidencia que los docentes de mayor de 50 años percibieron un nivel de estrés medio (40,0%) y alto con (30,0%) con relación a los otros docentes. Se evidencia además que los docentes entre 28 a 35 años perciben un nivel de estrés muy bajo (28,6%) con relación a otras edades de medición. Mientras que los docentes entre 36 a 49 años percibieron un nivel de estrés alto con el 11,4% lo cual permite evidenciar que a mayor edad se tiene una percepción más alta de los niveles de estrés lo cual se hace interesante estudiar teniendo en cuenta los factores protectores y personales de los docentes con mayor edad.

Lemos, Calle, Orejuela, & Román (2019) afirman que el 21,3 % de los profesores presentan niveles significativos de estrés, hay mayor necesidad de trabajar en casa, interferencia familia-trabajo y trabajo-familia en profesores con estrés. Lo cual difiere de los resultados del estudio ya que los docentes casados perciben un nivel de estrés medio (33,3%), los docentes divorciados perciben un nivel alto (50,0%), los docentes solteros perciben un nivel de estrés alto con (33,3%), los docentes en unión libre perciben un estrés bajo (41,7%), los docentes separados perciben un estrés bajo (33,3%). Lo cual permite evidenciar que los docentes divorciados y que están experimentando alguna situación personal de trascendencia emocional perciben mayor nivel de estrés que aquellos casados o separados.

González, Carrasquilla, Latorre, Torres, & Villamil (2015) afirma que el 66,66 % de las docentes presentaron cansancio emocional bajo y el 26,66 % cansancio emocional medio. 96,66 % nivel bajo de despersonalización y el 80 % alto nivel de realización personal; se evidenció correlación positiva entre despersonalización/tiempo de servicio. Lo cual converge con el estudio realizado ya que se evidencia que los docentes de pregrado perciben un nivel de estrés muy bajo (66,7%), los docentes de posgrado modalidad maestría perciben un nivel de estrés medio (33,3%) y los docentes de postgrado especialización perciben un nivel de estrés bajo (20,7%).

Los resultados demuestran que los docentes que tienen más de 4 años vinculados perciben mayores niveles de estrés con un nivel alto (41,7%), seguido de los docentes entre 1 y 3 años con nivel medio (42,1%), y los docentes entre 6 a 11 meses perciben menor nivel de estrés con nivel bajo (33,3%) lo cual permite evidenciar que los docentes con mayor tiempo de permanencia en la universidad perciben mayor nivel de estrés. Lo cual converge con los estudios de Seijas (2019) quien afirma que las relaciones entre la antigüedad laboral y la escala de sueldo, entre los niveles de estrés laboral y el Síndrome de Burnout, y entre la satisfacción laboral y el estado de salud auto percibida, se debe analizar y reforzar la descripción de cargos y funciones desempeñados por los trabajadores.

Con los resultados anteriormente mencionados queda en evidencia la importancia de la realización e implementación de procesos de evaluación de riesgos psicosociales los cuales permitan el desarrollo de procesos de identificación, estimación y valoración de los riesgos en materia de psicosociales relacionados al estrés los cuales se puedan materializar en propuestas de intervención que contribuya a la mitigación de dicho riesgos permitiendo la promoción de la salud y la seguridad de todos los trabajadores de la universidad ECCI.

## 7. Análisis financiero

Para este proyecto se estimó un presupuesto destinado a las diferentes fases acorde con los procedimientos definidos desde la identificación, evaluación, recopilación y análisis de la información, hasta el diseño final de la propuesta inicial de intervención en la prevención de riesgos psicosociales relacionados al estrés de acuerdo a las características propias de la empresa.

*Tabla 5. Discriminación análisis financiero acorde a etapas.*

Fase	Recursos	Fecha de entrega	Costos
<b>Realizar diagnóstico de los factores de riesgo psicosociales y los niveles de estrés laboral por medio de la batería de riesgo psicosocial.</b>	Humano: docentes pregrado, posgrado (especialización y maestría) Recurso físico: computador (formulario en línea) Recurso Económico: acceso a internet y disponibilidad de datos.	Febrero-Marzo	150.000
<b>Establecer estrategias de intervención a través de actividades de promoción de la salud y prevención de las enfermedades en personal docentes.</b>	Humano: Investigadores Recurso físico: computador Herramientas ofimáticas (office, Excel etc). Recurso Económico: acceso a internet y disponibilidad de datos.	Abril-Mayo	150.000
<b>Diseñar propuesta inicial de intervención en la prevención de los factores de riesgo psicosocial identificados asociados al estrés laboral.</b>	Humano: docentes pregrado, posgrado (especialización y maestría) Recurso físico: Infraestructura: puestos de trabajo, computador (teletrabajo) Recurso Económico: acceso a internet y disponibilidad de datos.	Junio	2,000,000
<b>TOTAL PROYECTO</b>			<b>2,300,000</b>

*Fuente: elaboración propia*

## **8. Propuesta de solución**

### ***8.1. Propuesta inicial de intervención en riesgos psicosociales relacionada al estrés laboral***

Según Espinel, Herrera, Peñuela (2017) quién refiere “la trascendencia de desarrollar planes de formación maestro para la optimización de las competencias y el funcionamiento profesional. Formación en temas de efectividad personal en la profesión” (p. 56). Está establecido el valor de la ejecución de planes de mediación que vayan de la mano a las necesidades en salud de los trabajadores, por lo que se hace la iniciativa mediante la obra de un programa de vigilancia epidemiológica para el seguimiento a los maestros de los peligros psicosociales involucrados al estrés gremial, el cual posibilite implantar los lineamientos de mediación frente a casos de estrés gremial, por ende en seguida se presente la iniciativa de participación mediante un programa de vigilancia epidemiología en peligros psicosociales involucrados al estrés gremial.

#### ***8.1.1. Programa de vigilancia epidemiológica en la prevención del síndrome de burnout o estrés laboral en docentes expuestos a factores de riesgo psicosociales de la Universidad ECCI En Bogotá D.C.***

### **Introducción**

El trabajo es una actividad humana en la cual convergen individuos con intereses y personalidades diversas, el cual dependiendo de las condiciones en las que se lleve a cabo puede producir efectos positivos o negativos en la salud o confort de los trabajadores. De esa forma, las maneras de organización, su ritmo, magnitud, el nivel de control y el reconocimiento obtenido, entre otras cosas, tienen la posibilidad de ser tan nocivos para la salud de los trabajadores como cualquier otro tipo de peligro ocupacional.

En Colombia, según los resultados de la II Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Estabilidad en el Trabajo en el Sistema Gral. de Riesgos de trabajo del Ministerio del trabajo (2013), en los Peligros que más están afectando a la población trabajadora permanecen los psicosociales; que integran las condiciones intralaborales, extralaborales e particulares que están afectando la salud o la paz de los trabajadores y los componentes involucrados al estrés gremial o síndrome de burnout.

De esa manera, por medio de la encuesta previamente mencionada, se localizó que, para un gran porcentaje poblacional, la ejecución del trabajo implicaba atender algunas labores paralelamente, conservar elevados niveles de atención, con plazos bastante rigurosos de entrega o con necesidad de hacerlo de manera inmediata o con pocos descansos entre otros, las cuales podrían crear patologías psicosociales como por ejemplo el síndrome de burnout.

Por esta razón, la Resolución 2646 de 2008, pide que cada una de las empresas cuenten con un programa para la identificación, evaluación, prevención, participación y monitoreo de los peligros psicosociales, con el objetivo de impedir que se perjudique la salud, calidad y estilos de vida de los trabajadores. Este archivo atiende a comentado requisito por lo cual tiene una metodología unificada que establece el desempeño del que corresponde Programa de Vigilancia Epidemiológica en forma conforme a los lineamientos normativos aplicable a profesores de la Universidad ECCI en Bogotá D.C.

## **Justificación**

No resulta sencillo calcular el impacto que estas problemáticas poseen sobre la productividad del trabajo, no obstante, es notable que una vez que los trabajadores no se sienten adaptados a su situación gremial se disminuye ostensiblemente su grado de control, condición que de seguir estando indefinidamente perjudica en forma creciente su rendimiento, además de hacerlos más vulnerables a desarrollar afectaciones tanto de tipo físico como de accidentalidad.

Teniendo presente que la identificación e mediación de los componentes de peligro psicosocial beneficia la paz de los trabajadores y ayuda a prevenir la patología derivada de los mismos, la Universidad ECCI, estima fundamental diseñar e llevar a cabo un sistema de vigilancia epidemiológica del peligro psicosocial, que posibilite monitorear el componente de peligro involucrados al estrés gremial que causa burnout en funcionalidad de prevenir la ocurrencia de enfermedades conforme con los resultados de este análisis.

La universidad estima que por medio de vigilancia epidemiológica se puede tener entendimiento del reparto de la patología en la población trabajadora, tienen la posibilidad de entablar asociaciones causales y producir planes de acción eficaces; además de facilitar el seguimiento a las ocupaciones de mediación y evaluar el efecto de las ocupaciones de prevención. Entendiéndose la vigilancia epidemiológica como un plan que posibilita conservar controlados los componentes de peligro que provocan patologías laborales, que necesita de un sistema de información organizado para la toma de elecciones, para controlar los peligros resultantes de las evaluaciones de las condiciones de trabajo y de la salud. La vigilancia epidemiológica organizada bajo el periodo PHVA con un enfoque persistente de optimización continua, garantizará la administración del peligro. En este sentido, mediante

la siguiente iniciativa de programa de vigilancia epidemiológica se pretende intervenir los componentes de peligro psicosocial referente al estrés gremial reconocido como medio y elevado en población profesor a la luz de los resultados del presente plan de indagación.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

Realizar la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los factores de riesgo psicosocial relacionados al estrés laboral, por medio de programa de vigilancia epidemiológica en la Universidad ECCI para la prevención de la aparición del Síndrome de Burnout.

### **Objetivos específicos**

- Establecer la condición de salud de la población trabajadora acorde con la identificación de la sintomatología relacionada al estrés establecida en el presente proyecto de investigación.
- Determinar los mecanismos de control para los factores de riesgo detectados, que permitan la minimización de las condiciones laborales de riesgo.
- Establecer acciones de intervención que permitan el mejoramiento de las condiciones de salud y de trabajo asociadas al estrés laboral en la aparición del Síndrome de Burnout.

### **Alcance**

Este programa aplica a los profesores que poseen vinculación directa con la Universidad ECCI, por medio de contrato a término fijo, obra tarea o indefinido, en cada una de sus sedes, superficies y procesos. A partir del Sistema de Administración en Estabilidad y Salud en el trabajo se va a hacer seguimiento a los contratistas para el cumplimiento de la



normatividad legal relacionado al peligro psicosocial. El presente PVE expone una metodología de administración del peligro que contempla tanto actividades de promoción y prevención como de participación sobre las condiciones laborales dañinas. Esa metodología está implantada en el periodo PHVA lo cual posibilita su seguimiento, evaluación y mejoramiento constante. Del mismo modo, su composición y manejo integran la vigilancia de los ambientes de trabajo y de la salud de los trabajadores, abordándolos A partir de sus diferentes magnitudes con tácticas de participación.

### **Marco legal**

La prevención de los componentes de peligro psicosocial en el ámbito de trabajo es un compromiso que asume el empleador al instante de contratar personal, ya que la legislación de Colombia pide en sus reglas la mediación de dichos. En seguida, se dirá históricamente el progreso que hay con interacción a este asunto en el marco legal de nuestra región.

Decreto 614 de 1984. El Literal C del Artículo 2°, apunta como objeto de la salud ocupacional: defender a el individuo contra los peligros involucrados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización gremial que logren influir la salud personal y colectiva en los sitios de trabajo.

Resolución 1016 de 1989. En su Numeral 12 del Artículo 10: una de las ocupaciones de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo es diseñar y llevar a cabo programas para la prevención y control de patologías generadas por peligros psicosociales.

Decreto 2566 de 2009. Por el que se adopta la tabla de patologías expertos que muestra en el Numeral 42 del Artículo 1°: las enfermedades causadas por estrés en el trabajo entienden “labores con sobrecarga cuantitativa, bastante trabajo relacionadas con la era para

ejecutarlo, labores repetitivas combinadas con sobrecarga de trabajo. Tareas con técnicas de producción en masa, repetitivas o monótonas o combinadas con ritmo y/o control impuesto por la máquina. Trabajos por turnos, con estresantes físicos con efectos psicosociales, que hagan estados de ansiedad y depresión, infarto del miocardio u otras urgencias, hipertensión arterial, patología severa o colon irritable”.

Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen posiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, participación y monitoreo persistente de la exposición a componentes de peligro psicosocial en el trabajo y para la decisión del origen de las enfermedades causadas por el estrés ocupacional.

Decreto 1072 de 2015. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, integrados los resultados de las mediciones del medio ambiente y los perfiles de salud arrojados por los monitores biológicos, si esto último aplica según priorización de los peligros. El empleador debería desarrollar actividades de vigilancia de la salud de los trabajadores por medio de las evaluaciones médicas de ingreso, periódicas, retiro y los programas de vigilancia epidemiológica, destinados a detectar precozmente efectos hacia la salud derivados de los ambientes de trabajo y evaluar la efectividad de las medidas de prevención y control.

## **Marco teórico**

### ***Estrés laboral***

El estrés es una contestación adaptativa a un estímulo que se ve como amenazante y que de manera demanda la activación de mecanismos psicobiológicos suplementarios en la persona para hacerle frente. Las primordiales alteraciones relacionadas a la existencia de niveles de estrés son:

*Tabla 6. Condiciones del trabajo relacionados a factores del estrés laboral.*

<b>Condiciones</b>	<b>Descripción</b>
<b>Fisiológicas</b>	En una situación de estrés, el cerebro envía señales químicas que activan la secreción de hormonas (catecolaminas y entre ellas, la adrenalina) en la glándula suprarrenal. Las hormonas inician una actitud en cadena en el organismo: el corazón late más veloz y la presión arterial asciende; la sangre es desviada de los intestinos a los músculos para huir del riesgo; y el grado de insulina se incrementa para permitir que el cuerpo humano metabolice más energía
<b>Sociales</b>	Los individuos estresados a menudo carecen de quierpo y motivación para tener relación socialmente, quizá gracias a las preocupaciones, la sensación de cansancio o la carencia de tiempo. Tienden a eludir encuentros sociales por estas causas o bien participan en ellos con una reacción poco sociable. Alguien estresado se limitará a dialogar, ejemplificando, de sus inconvenientes particulares y de su sensación de malestar, o bien se presentará ajeno a toda plática o actividad.
<b>Intelectuales Y Del Trabajo</b>	Los trastornos cognitivos asociados a situaciones estresantes en el trabajo tienen la posibilidad de relacionar con el deterioro importante de la capacidad del sujeto para procesar y rememorar la información, y se puede implantar una sociedad entre la profesión y la variación cognitiva presente conforme el nivel de estimulación de la mente requerida por el trabajo.
<b>Psicoemocionales</b>	La predominación de niveles de estrés dentro del comportamiento humano puede verse representado bajo conductas concretas como sentimiento de soledad y malestar, presencia de hábitos inadecuados (consumo de drogas y/o bebidas alcohólicas), inclusive comportamientos firmes de obstinación y terquedad. Bajo estímulos estresantes realmente críticos la persona puede notar una sensación generalizada de la inviabilidad de solucionar sus propios conflictos.

*Fuente: Elaboración propia*

### **Población objeto**

En la figura 16 se evidencia la distribución porcentual por sexo de la población objetivo en donde el 16% de la población pertenece al sexo femenino mientras el 84% corresponde al sexo masculino.

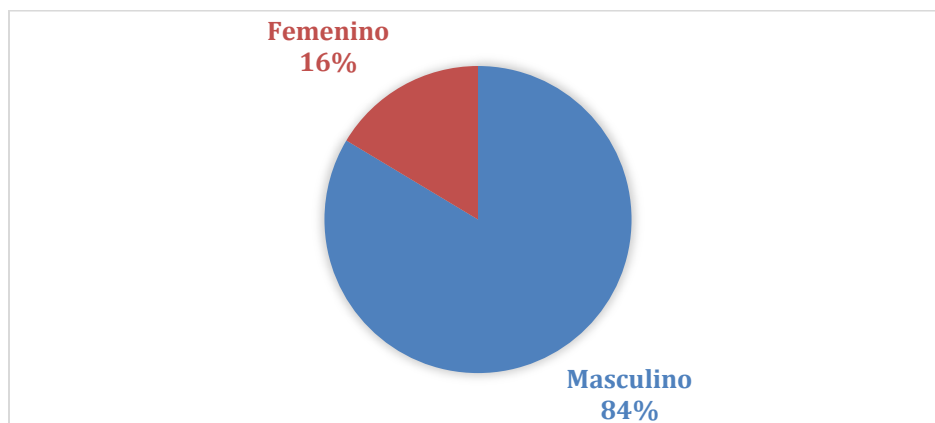


Figura 16. Población objeto programa de vigilancia epidemiológica. Fuente: Elaboración.

La figura 17 muestra la población a intervenir donde se evidencia que el 66% pertenecen a docentes de especialización, el 20% docentes de maestría y el 14% a docentes de pregrado.

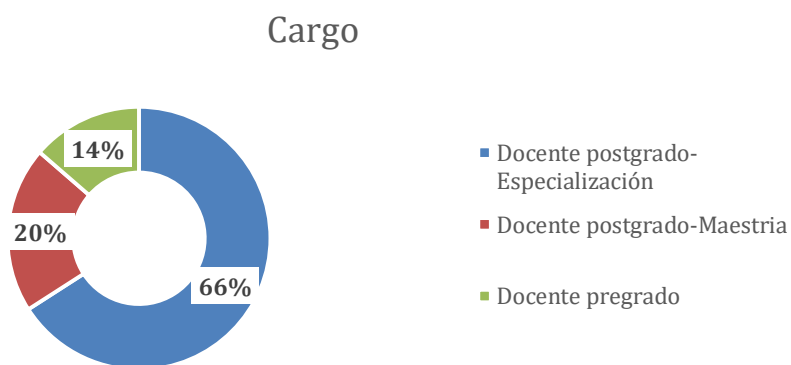


Figura 17. Población objeto programa de vigilancia epidemiológica. Fuente: Elaboración

Propia

### **Responsabilidades**

Las responsabilidades son asignadas al equipo de trabajo encargado del desarrollo del programa de vigilancia epidemiológica (PVE) y la prevención de los riesgos psicosociales.

*Tabla 7. Responsabilidades en el PVE*

Área	Responsabilidad
<b>Gerencia de líderes de procesos</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aprobar el PVE para la prevención de los peligros psicosociales y por lo cual el Síndrome de Burnout y su respectivo proyecto de trabajo.</li> <li>2. Conceder los recursos para la utilización del PVE para la prevención de los peligros psicosociales y el Síndrome de Burnout.</li> <li>3. Velar por el cumplimiento de los requisitos legales y normativos asociados con los componentes de peligro psicosocial.</li> <li>4. Participar en el seguimiento de las ocupaciones y la toma de elecciones.</li> <li>5. Garantizar que se realice un proceso extenso de comunicación del peligro para todos los trabajadores objeto del PVE.</li> <li>7. Asegurar que el personal objeto del programa participe en las ocupaciones de participación diseñadas para controlar el peligro.</li> <li>8. Hacer la revisión periódica del PVE para la prevención de los peligros psicosociales, en especial de las sugerencias para su control.</li> <li>9. Comprobar los contratistas, terceros o temporales cuenten con un PVE para la prevención de los peligros psicosociales y del estrés.</li> <li>10. Garantizar que las ocupaciones del PVE para la prevención de los peligros psicosociales contemple a terceros, trabajadores temporales y contratistas.</li> <li>11. Asegurar la protección de la información personal obtenida en el marco del diagnóstico y la firma del consentimiento comunicado.</li> </ol>
<b>Equipo de salud y seguridad o persona responsable en la empresa</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Llevar a cabo el archivo del PVE y velar pues el archivo, formatos y registros estén actualizados.</li> <li>2. Coordinar la utilización y verificación del PVE.</li> <li>3. Conceptualizar con los causantes las diversas ocupaciones establecidas para la utilización y ejecución del PVE</li> <li>4. Asegurar la ejecución de las actividades de control propuestas por los expertos de salud y estabilidad en el trabajo que hacen evaluaciones en el marco del PVE para la prevención de los peligros psicosociales.</li> </ol>

---

5. Asegurar la confidencialidad de la información recolectada y afirmar el diligenciamiento del consentimiento reportado.

6. Asegurar la divulgación del programa en la organización y de las responsabilidades que este produzca.

7. Conservar coordinación persistente con el doctor ocupacional para conceptualizar casos del PVE para la prevención de los efectos involucrados con los componentes de peligro psicosocial y hacer las ocupaciones pertinentes.

8. Hacer seguimiento a las ocupaciones de control implementadas en el marco del PVE.

9. Garantizar que se presenten los informes pertinentes a la gerencia o a los niveles interesados.

---

**Trabajadores**

1. Consumar las reglas, métodos e normas del PVE para la prevención de los peligros psicosociales y las establecidas por el SG-SST de la compañía.

2. Informar de forma rápida si detecta alguna situación que podría aumentar los niveles de los componentes de peligro psicosociales.

3. Participar activamente en los programas de prevención establecidos, así como del comité de convivencia gremial.

4. Asistir de forma cumplida a los estudios ocupacionales y generalmente a las ocupaciones de capacitación y cada una de esas que hagan parte de los programas de prevención y promoción adelantados por la organización o la ARL.

5. Firmar el consentimiento reportado.

6. Proporcionar información completa y confiable sobre su salud a lo largo de los análisis ocupacionales.

---

*Fuente: Elaboración propia*

## **Procedimiento**

### **Revisión de enfermedades laborales asociadas al agente de riesgo**

Según lo consultado en la organización, a la fecha no registran casos de medicina gremial ocasionados por el elemento de peligro psicosocial. No obstante, si han notificado por medio de correos anónimos, antecedentes sobre acoso y sobrecarga gremial especialmente en maestros de posgrado. Hay diferentes fuentes que producen estrés en la persona y estas tienen la posibilidad de provenir de las propiedades de personalidad del sujeto (patrón Tipo A), de las condiciones ambiental gremial y de las condiciones extralaborales (personales y familiares).

A nivel general los resultados de la evaluación de estrés demostraron que el 27% (11,8) de la población docente considera niveles de estrés bajo, seguido con 23% (10,1) con nivel muy bajo y 23% medio respectivamente (10,1), con un 18% (8) población con percepción alto y el 9% (4) con niveles muy altos.

### **Vigilancia médica de la salud**

Para la vigilancia médica de la salud en los docentes de la universidad ECCI nos basaremos en la siguiente metodología:

- **Diagnóstico psicosocial y caracterización general del riesgo – protección**

Esta etapa corresponde al diagnóstico de las condiciones psicosociales intralaborales, extralaborales y del estrés experimentadas por los trabajadores de la entidad, a través de:

### **La revisión documental de pre diagnóstico**

En esta se hace un primer acercamiento a la verdad contextual de la organización. La revisión documental posibilita detectar tanto los perfiles sociodemográficos y de salud del conjunto objetivo como los puntos estructurales y funcionales de la organización, registrando cada una de esas condiciones que dada su configuración tienen la posibilidad de transformar en fortalezas protectoras o por otro lado en agentes dañinos que extiendan el peligro de malestar y estrés, perjudicando la salud tanto física como de la mente de los ayudantes.

Entre los insumos documentales que se pueden utilizar para la construcción del prediagnóstico se encuentran:

- Matriz de peligros.
- Perfiles de oficio.
- Resultados de encuesta de clima organizacional.
- Entrevista a personal de recursos humanos.
- Entrevista a jefes.
- Entrevista a trabajadores escogidos aleatoriamente.
- Observación directa.
- Documentos procesos de gestión humana.
- Procesos de selección.
- Programa de inducción y formación del personal.



- Sistema de evaluación del desempeño
- Procedimientos de comunicación.
- Manuales de convivencia, comportamiento y resolución de conflictos.
- Política de prevención del consumo de sustancias psicoactivas.
- Programas de bienestar dirigidos al trabajador.
- Procedimiento de trámite de quejas y situaciones de acoso laboral.
- Bases de datos de ausentismo.
- Bases de datos de accidentalidad
- Diagnóstico de condiciones de salud
- Informes de exámenes de ingreso, periódicos y de egreso
- Informes de evaluaciones de puesto
- Estudios de puesto de trabajo realizados
- Informes de convivencia

**El diagnóstico psicosocial concreto y la caracterización de las condiciones de trabajo presentes en la organización.**

Esta etapa se desarrolla por medio de la aplicación de la encuesta de componentes de peligro psicosocial hecha por el Ministerio de Custodia Social y la Universidad Javeriana (2010), para eso se necesita conceptualizar anteriormente puntos técnicos de aplicación entre los que se hallan criterios de integración y consentimiento comunicado. Junto con esto las

otras condiciones de índole logístico que van a permitir abordar a la población y conseguir un grado aceptable de colaboración. La encuesta indagará sobre las próximas condiciones:

- Condiciones intralaborales
- Condiciones extralaborales
- Condiciones individuales

De esta segunda fase nace el diagnóstico general de componentes de peligro psicosocial intralaborales y extralaborales simultáneamente que la evaluación de estrés. La información acá recolectada es objeto de estudio por el experto y se convierte en un insumo para la formulación de medidas de promoción o prevención en general.

### **Identificación de áreas de trabajo y de dimensiones prioritarias**

Desde la información obtenida en el diagnóstico se nace a detectar las superficies más dañadas o con más porcentaje de trabajadores en peligro crítico por todos los dominios y magnitudes evaluadas, de forma que se levanten perfiles prioritarios por área e identifiquen equipos de exposición parecido (GES).

El propósito de esta actividad es focalizar las tácticas participación posteriores, en consecuencia, los recursos del programa sean direccionados eficientemente a las problemáticas más acentuadas en la organización. Por consiguiente, se registra la conducta peligro – defensa de las magnitudes psicosociales evaluadas en todas las dependencias de la entidad siguiendo el que corresponde organigrama. En intervenciones posteriores, por lo cual los recursos del programa sean direccionados eficientemente a las problemáticas más acentuadas en la organización. Por consiguiente, se registra la conducta peligro – custodia de

las magnitudes psicosociales evaluadas en todas las dependencias de la entidad siguiendo el que corresponde organigrama.

### **Estrategias de intervención de los Factores de Riesgo Psicosociales relacionados al estrés**

A grado de mediación, para el desarrollo de estas tácticas, se enfatizará en los niveles de peligro Elevado como prioritario y medio, para reducir las secuelas de los efectos negativos de los componentes de peligro psicosocial. Como está establecido en el archivo Guía Técnica Gral. Promoción, prevención a Mediación de los componentes psicosociales y sus efectos en la población trabajadora, las ocupaciones y tácticas que participan sobre los componentes psicosociales tienen la posibilidad de distinguir en 2 primordiales unas centradas en la promoción de los componentes protectores y otras de participación primaria o secundaria de los componentes de peligro psicosocial. Como tácticas de promoción de la salud, para este trabajo se plantean las próximas.

Secundado en la concepción de Organización Sana, se realizarán ocupaciones orientadas al fortalecimiento de capacidades y habilidades de los trabajadores, por medio de capacitación y enseñanza con el objeto de mejorar la motivación y la satisfacción gremial. Orientar ocupaciones en relación con flexibilización y desempeño de turnos y horarios de trabajo, brindar oportunidades para el aprendizaje y capacitación persistente que se pueda por medio de la utilización de la diversificación de los puestos de trabajo y rotación de los mismos. Promover la colaboración de los trabajadores en los diversos puntos que configuran el trabajo, a partir de nuestra organización, repartición y planeación de las labores hasta

puntos como repartición del espacio, mobiliario, etcétera. Generar las condiciones para la colaboración: consultar con los trabajadores implicados.

Hacer y robustecer las ocupaciones en relación con el deporte, la recreación la cultura y la enseñanza de los trabajadores en el campo gremial. Promover los espacios en los que se posibilite el desarrollo personal en estas zonas mencionadas, propendiendo la buena interacción con los colegas, así como el fortalecimiento de las interacciones con el núcleo familiar, permitiendo la vinculación de la misma en las ocupaciones propuestas.

Una de las primordiales tácticas es la relacionada con generar un programa participación con medidas preventivas, orientadas a la mitigación de los efectos negativos que producen en la salud de los trabajadores, permitiendo además favorecer a la compañía, proporcionando efectos positivos en la productividad, procesos, resultados y calidad del trabajo. Es por ello que se busca desarrollar las tácticas, basados en el término de compañía sana.

El tipo de intervención permite priorizar el alcance de las actividades a nivel organizacional y se contemplan de la siguiente manera para la propuesta de intervención:

**Primaria:** Intervenir los factores de riesgo específicos que comprenden las condiciones relacionadas al estrés laboral

**Secundaria:** Se focalizará en las actividades de capacitación orientadas a la formación y desarrollo de trabajadores y generando impacto directo en las necesidades de la organización.

**Terciaria:** Realizar intervención de los aspectos que se relacionan directamente con la sintomatología asociada al estrés.

Finalmente se tuvo en cuenta la disposición de los recursos y el alcance organizacional de la empresa. Teniendo presente que esta evaluación e intervención será el

insumo, o primer paso que se da para la construcción del Sistema de Vigilancia Epidemiológica dentro de la empresa utilizando las siguientes medidas de control.

*i. Métodos diagnósticos clínicos*

Luego de proceder a la aplicación de artefactos de evaluación especializadas que otorgan datos acerca del grado de afectación sobre los trabajadores, los cuales se hallan enfocados a la detección de condiciones concretas y tienen la posibilidad de servir como fuentes de identificación y profundización para la población con signos de alarma y/o trastornos ya existentes.

Dichos aparatos van a ser aplicados en las zonas o casos sospechosos de peligro medio, elevado y bastante elevado o que presenten relevantes niveles de ausentismo motivados por condiciones de salud probablemente involucrados a componentes de peligro psicosociales.

A partir de la perspectiva de condiciones de salud, la población de trabajadores se califica en niveles según la existencia e intensidad de los efectos involucrados con la exposición a componentes de peligro psicosocial, de esta forma: *Tabla 8. definición y manejo de casos por nivel de riesgo.*

<b>Tipo De Caso</b>	<b>Definición</b>	<b>Condiciones Definitorias</b>	<b>Tratamiento</b>
Expuestos	Toda la población de trabajadores que cumplen funciones dentro de la empresa	Desarrolla actividades para la entidad y se encuentra expuesto	Diagnóstico psicosocial. Actividades de prevención y promoción permanentes
Caso Sospechoso	Trabajador expuesto a factores psicosociales que presenta niveles de riesgo alto o muy alto en las dimensiones evaluadas en el diagnóstico psicosocial o que	1 – Riesgo alto o muy alto en dimensiones evaluadas	Aplicación de instrumento complementario (opcional). Verificación de

	ha presentado condiciones psicosociales de interés para el programa (ausentismo posiblemente relacionado a estrés y/o factores psicosociales, dificultades de convivencia, antecedentes de consulta psicológica).	O bien  2- Antecedentes de salud de interés	antecedentes de salud que puedan estar relacionados con factores psicosociales (incapacidades, ausentismo, quejas de convivencia, etc). Talleres focalizados de formación de habilidades y fortalecimiento personal y manejo del estrés.
<b>CASO PROBABLE</b>	Trabajador expuesto a factores psicosociales que presenta niveles de riesgo psicosocial alto o muy alto en las dimensiones evaluadas o que ha presentado condiciones psicosociales de interés para el programa (ausentismo posiblemente relacionado a estrés y/o factores psicosociales, dificultades de convivencia, antecedentes de consulta psicológica) y que además presenta síntomas o signos compatibles con la exposición (encuesta de morbilidad sentida y/o ausentismo, dificultades convivencia, consulta psicológica)	1 - Riesgo alto o muy alto en dimensiones evaluadas  Y, además  2- Antecedentes de salud de interés	Consulta médica de prevención por parte de la EPS. Recomendación de asistencia a servicio psicológico individual Inspección psicosocial preventiva de puesto. Ficha de seguimiento Talleres específicos de formación de habilidades, fortalecimiento personal y manejo del estrés.
Caso Confirmado	Trabajador cuyo diagnóstico clínico es de índole mental o físico y puede estar relacionado a los factores psicosociales detectados o cuyo estudio correspondiente (protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés) confirma la relación de	Calificación de enfermedad de origen laboral	Implementación de recomendaciones y seguimiento periódico a las mismas.

---

causalidad con la exposición a  
factores de riesgo psicosocial.

---

*Fuente: elaboración propia*

## **ii. Tratamiento medico**

Frente a la existencia de cualquier persona de los casos definidos en el programa se tienen que hacer las próximas ocupaciones:

- a. Retiro del trabajador de la exposición al menos a medida que se hace el análisis.

Remisión a la EPS para valoración especializada.

- b. El desempeño gremial dependerá de la evaluación médica específica. Revisión de fuentes de exposición extra ocupacional o de componentes particulares que incrementar la susceptibilidad.

- c. Revisión de la efectividad de los controles implementados, si aplica. Refuerzo en materia de afrontamiento.

- d. La compañía se puede beneficiar con la EPS para el desempeño de dichos temas.

- e. Identificación de otros casos semejantes en la zona.

- f. Desempeño de situaciones concretas como, ejemplificando: atención en crisis

## **Estrategias de control o intervención**

Desde los resultados conseguidos del diagnóstico psicosocial se establecen 3 maneras prioritarias en la cuales se abordan a partir de los puntos críticos hasta procesos de promoción y prevención en funcionalidad de eludir que los niveles de peligro maximicen. En funcionalidad de los resultados conseguidos se prueba la necesidad de crear procesos de promoción, prevención, mediación y monitoreo que apoyen a reducir los niveles evidenciados y contribuyan a minimizar los componentes. A partir de esta visión se diseñan los procesos. Desde lo anterior se lleva a cabo de la siguiente forma:

Tabla 9. Estrategias de control o intervención por nivel de exposición

Medida o control	Formas de intervención	Criterio	Acciones
<b>Medidas de control administrativas</b>	Intervención mixta	Todos los trabajadores expuestos al factor de riesgo	<p>La Entidad dispone de recursos de consultoría y asesoría por medio de un profesional adecuado (Psicóloga especialista en peligro laborales Estabilidad y Salud en el Trabajo), quien es el individuo delegada de dirigir la obra y estructuración del programa ocupaciones propuestas para la mitigación de los niveles encontrados.</p> <p>Después, se describen las actividades tomadas alrededor de promoción prevención e participación de los peligros psicosociales ubicados en la Batería de peligro psicosocial a partir de los 3 niveles planteados para el lapso del año.</p> <p>Hacer el proceso de evaluación de manejo de forma trimestral, en las diversas zonas ocupacionales, para que cada trabajador logre conocer su desarrollo en la compañía que posibilite hacer seguimiento y retroalimentación de la administración.</p> <p>Desarrollar una estrategia de recompensas e incentivos (monetarias y sociales) conforme con todos los equipos ocupacionales teniendo presente la labor y dificultad del trabajo. En esto se contempla llevar a cabo táctica en relación con administración organizacional, a grado de personal, escalas salariales y programas de promoción.</p> <p>Desarrollar el método, referente con administración del cambio en la organización, así como lo predeterminado sobre turnos, vacaciones, descansos, pausas.</p>



---

Actualizar el reglamento interno de trabajo teniendo presente las sugerencias y visualizaciones de todos los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo.

Evaluar la percepción de los trabajadores, con interacción a probabilidad de toma de elecciones en el trabajo.

Llevar a cabo el servicio de psicología y consejería. Y/o hacer uso de la red de especialistas

Planificar y hacer Talleres de formación de dirigentes enfocados para Jefes y con personal a cargo.

Hacer talleres sobre el desempeño de estrés a grado intralaborales y extralaboral que logren dañar la paz de los trabajadores.

Capacitaciones, talleres, dinámicas, que permitan el desarrollo y entrenamiento en capacidades blandas, tácticas sobre liderazgo, comunicación asertiva, estilos de vida saludables y resolución de conflictos.

Realizar talleres de prevención de consumo de alcohol y drogas.

Actualizar y comunicar las descripciones de cargo; explicando correctamente sus funcionalidades, deberes, responsabilidades para desarrollar su tarea. En los Manuales de funcionalidades y capacitaciones de la compañía.

---

			Hacer entrenamiento y capacitación en toma de elecciones y establecimiento de fines.
			Establecer una campaña de estilos de vida saludable
<b>Medidas de control en el trabajador</b>	Atención primaria	Trabajadores con patologías derivadas del estrés calificadas por parte de la EPS que no son de origen profesional.	<p>Retroalimentación en la cual se expondrán los resultados generales de prueba a toda la organización.</p> <p>Elaboración de los posibles planes de acción según resultados. (material relacionado con los factores de riesgo psicosocial, sus efectos y prácticas que favorezcan la salud y los estilos de vida saludable a todos los trabajadores).</p> <p>Talleres enfocados hacia la salud y bienestar de los trabajadores.</p>
	Atención secundaria	Hacen parte de esta intervención los empleados cuya calificación en la evaluación de riesgo psicosocial	<p>Retroalimentación individual y conducta para seguir según resultado específico.</p> <p>Diagnóstico de condiciones de trabajo.</p> <p>Remitir a los empleados a los especialistas que requieran para seguimiento de su factor de riesgo.</p> <p>Seguimiento y control del trabajador, para asegurar el tratamiento requerido por parte de las instancias que corresponda.</p> <p>Seguimiento de las recomendaciones propuestas tanto por EPS, como del estudio de puesto de trabajo.</p>

	Intralaboral fue MEDIO	
Atención terciaria	Hacen parte de esta intervención los empleados que obtuvieron un grado de riesgo ALTO Y MUY ALTO, que requieren una intervención individual y más puntual.	<p>Retroalimentar a los trabajadores de su calificación en peligro psicosocial.</p> <p>Hacer una medición e identificación de propiedades de personalidad, niveles de afrontamiento y estrés.</p> <p>Si los resultados logrados arrojan personal que poseen patologías elaboradas por estrés hacer los estudios de puesto de trabajo que sean necesarios donde se identifique pauta a continuar, así sea de reubicación, readaptación en caso de que se necesite.</p> <p>Seguimiento y control del trabajador, para afirmar el procedimiento solicitado a causa de la ARL o EPS.</p> <p>Seguimiento de las sugerencias del análisis de puesto de trabajo</p>

Fuente: elaboración propia.

## Indicadores de gestión

*Tabla 10. definición operacional de indicadores de gestión*

Dimensión	Indicador	Objetivo	Meta	Definición
<b>Proceso</b>	Cumplimiento de actividades	Evaluar la ejecución de las actividades con base en lo planeado	80%	Número de actividades realizadas en el periodo / Número de actividades programadas en cada aspecto en el periodo * 100
<b>Cobertura</b>	Cobertura del PVE	Proporción de sujetos del PVE a quienes se les atendió una necesidad específica. Es decir, a la proporción de trabajadores objeto del programa que fue atendida por este.	60%	Número de trabajadores que participaron en las actividades en el periodo / Total de trabajadores programados * 100 Número de orientaciones individuales de casos susceptibles realizadas/ N° Total de orientaciones casos susceptibles programados * 100
<b>Resultado</b>	Efectividad – reducción del nivel de riesgo	Determinar que tanto se logró impactar en la clasificación del grado de riesgo en los trabajadores y las áreas. Siempre debe compararse el resultado	Reducción del 5%	Número de trabajadores por nivel de riesgo alto o muy alto en estrés en el periodo actual / Número de trabajadores en niveles de riesgo alto y muy alto en estrés periodo anterior * 100
<b>Resultado</b>	Prevalencia	Medida que da a conocer la frecuencia con la cual se presenta un determinado evento, independientemente de su inicio.	10%	Número de casos nuevos y antiguos de enfermedad laboral en el periodo/Promedio de trabajadores en el período *100.000

*Fuente: Elaboración propia*

## **9. Conclusión y recomendaciones**

De acuerdo a los análisis del presente estudio se justifica la importancia de implementar programas de vigilancia epidemiológica para el manejo de estrés laboral en docentes de la universidad ECCI, en el cual se logró la comprobación de la mayoría de las hipótesis que permitieron identificar las siguientes conclusiones:

Con el desarrollo del proyecto fue posible el cumplimiento de los objetivos planteados permitiendo con ello la realización del diagnóstico de los niveles de estrés laboral por medio de la aplicación del cuestionario de estrés laboral en personal docentes de la universidad ECCI en Bogotá D.C. donde se establece que los docentes perciben un nivel de estrés bajo con relación a las características de su entorno. Así como el establecimiento de estrategias de intervención a través de actividades de promoción de la salud y prevención de las enfermedades en personal docentes de la universidad ECCI, por medio de la construcción de un programa de vigilancia epidemiológica donde se establecen las directrices de intervención ante estos casos y así mismo el diseño de una propuesta inicial de intervención en la prevención de los factores de riesgo psicosocial identificados asociados al estrés laboral que se materializa en las acciones de intervención para los niveles de estrés en los docentes.

Sin duda alguna con la aplicación del cuestionario de estrés laboral se logra identificar los niveles de percepción de estrés laboral en los docentes teniendo en cuenta los resultados comparativos donde acorde con la descripción sociodemográfica se permite colocar en evidencia la importancia de implementación de procesos de identificación de riesgos psicosociales relacionados al estrés laboral y los niveles de afectación en miras de identificar planes de acción e intervención que permitan trabajar en dichos riesgos.

Con relación al cuestionario para la evaluación del estrés, se evidencia que el 27% (11,8) de la población docente considera niveles de estrés bajo, seguido con 23% (10,1) con nivel muy bajo y 23% medio respectivamente (10,1), con un 18% (8) población con percepción alto y el 9% (4) con niveles muy altos. Lo cual indica que el 50% de la población se autopercibe en un nivel muy bajo a bajo de riesgo psicosocial relacionado al estrés laboral y el otro 50% con un nivel de percepción superior de medio a muy alto. el 55% de la población encuestada, puntúan en el nivel de riesgo alto – muy alto, el 26% sin riesgo o riesgo bajo y finalmente el 16% de las personas encuestadas se encuentran en riesgo medio. Lo anterior indica que se deben sugerir actividades en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica. Para tener un mejoramiento en los niveles de riesgo alto-muy alto detectado en los diferentes dominios y dimensiones analizadas, de acuerdo con la percepción de los docentes que participaron voluntariamente en el diligenciamiento de las encuestas, se sugiere implementar un programa de identificación, evaluación e intervención de factores de riesgo psicosocial (ver anexo 2), que permita desarrollar diferentes actividades de diagnóstico, promoción y prevención de estos factores.

Se logró identificar el nivel de estrés laboral percibido por los docentes y esto permitió proponer un programa de identificación, diagnóstico y prevención de riesgos psicosociales relacionados a la sintomatología del estrés para evitar y/o minimizar estos riesgos y promover una mejor salud y bienestar laboral. Con la propuesta de implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales, se identifica la dificultad actual que existe para establecer pautas de diagnóstico, intervención y prevención en los docentes teniendo en cuenta la situación actual de trabajo desde casa. Se establece el compromiso de los directivos y trabajadores es uno de los factores más importantes para implementar

cambios positivos y mejorar los hábitos respecto al desarrollo de sus actividades laborales y la implementación de un SVE.

Dentro del desarrollo del estudio se detectaron algunas limitantes dentro de los más importantes que el foco de estudio fueron los niveles de estrés sin embargo hubiese sido importante la aplicación de toda la Bateria de riesgo psicosocial la cual hubiese permitido haber tenido una mirada global y amplia de los factores de riesgo psicosociales relacionados específicamente con el estrés sin embargo acorde con las condiciones de tiempo y alcance del proyecto no fue posible su aplicación. Se sugiere para futuros estudios con este propósito lograr la aplicación de la Bateria completa lo cual permitiera tener una mirada más amplia con la cual establecer un plan de intervención a la luz de los factores intralaborales y extralaborales.

Por otro lado, se evidencian limitaciones frente a la población abordada ya que la muestra, aunque fue representativa no abarca el 100% de la planta docente, por lo que los resultados no se pueden generalizar a la realidad de todos los docentes de la universidad ECCI, lo cual representa una limitación al momento de realizar una explicación teórica que se adapte al contexto general de toda la institución educativa en materia de evaluación de riesgos psicosociales relacionados al estrés laboral.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es que el estudio se realiza de tipo descriptivo lo cual permite realizar un análisis a la luz de la descripción del fenómeno del estrés laboral y la percepción de los docentes, sin embargo, sería interesante en futuros estudios que se pudiese realizar un estudio correlacional que permita identificar variables relacionadas o factores causales que estén influyendo en la aparición del estrés laboral a la luz de los factores de riesgo psicosociales intralaborales y extralaborales.

Dentro de las recomendaciones que surgen a la luz de los resultados se recomienda a la Universidad ECCI, tomar los resultados de este estudio como un insumo a tener en cuenta en su próxima evaluación de riesgos psicosociales para a la luz de estos resultados continuar en la revisión del plan de vigilancia epidemiológica propuesta para reducir y / o prevenir los factores psicosociales capaces de provocar el estrés laboral.

Por otro lado, se recomienda al sector educativo realizar diferentes acciones de identificación, prevención y mitigación de riesgos psicosociales relacionados al estrés ya que con la realidad actual del COVID-19 se evidencia que los trabajadores perciben niveles altos de estrés laboral lo cual afecta directamente su rendimiento y productividad.

Para los trabajadores docentes de la universidad ECCI, se recomienda que mantengan una adecuada comunicación, con la totalidad de los integrantes del entorno laboral, social y familiar, con el fin de ser un factor protector para la prevención del estrés laboral, así como la participación en las diferentes actividades de promoción y prevención que desde el programa de vigilancia epidemiológica que la institución educativa permite a todos los docentes puedan asistir con el objetivo de establecer acciones de prevención para mitigar la ocurrencia del estrés laboral.

Finalmente se sugieren a futuras investigaciones relacionadas sobre la variable de estrés laboral que centren su foco de estudio en realizar análisis comparativos correlacionales desde factores causales en miras de trabajar en planes de intervención que abarquen el 100% de la población docente lo cual permite identificar resultados con mayor población de alcance y con ello contribuir a que el estudio de riesgos psicosociales tenga la relevancia frente la identificación y valoración de los riesgos al interior de las empresas.



## 10. Referencias Bibliográficas

- Acosta F, Parra O, Burbano M, Aguilera V & Pozos R. (2019). Estrés laboral, burnout, salud mental y su relación con violencia psicológica en docentes universitarios. *Revista Salud Anímate*, 35(3), 328-342. Retrieved June 25, 2021, from [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522019000300328&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000300328&lng=en&tlng=es).
- Alvites H. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 7(3), 141-159. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.393>
- Arias G. (2017). Estrés laboral en trabajadores desde el enfoque de los sucesos vitales. *Revista Cubana de Salud Pública*, 38(4), 325-335. Recuperado en 18 de octubre de 2020, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-4662012000400004&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-4662012000400004&lng=es&tlng=es).
- Arias, F., & Juárez A (2019). *Agotamiento profesional y estrés: Hallazgos desde México y otros países latinoamericanos, Edition: 1a, Chapter: Factores psicosociales asociados al agotamiento laboral (Burnout) y al entusiasmo (engagement) en enfermeras de un hospital público en México*, Publisher: Editorial Porrúa, Editorial UAEM
- Bedoya E, Vega N, Severiche C, & Meza M. (2017). Síndrome de Quemado (Burnout) en Docentes Universitarios: El Caso de un Centro de Estudios del Caribe Colombiano. *Formación universitaria*, 10(6), 51-58. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062017000600006>

- Borges R, Ruiz M, & González, P. (2014). Síndrome de Burnout en docentes de una universidad pública venezolana. *Comunidad y Salud*, 10(1), 1-9. Recuperado en 25 de junio de 2021, de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1690-32932012000100002&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1690-32932012000100002&lng=es&tlng=es).
- Caceres V, Campillay L, Cvitanic V, & Bargsted A. (2015). Los factores de riesgo psicosocial del trabajo afectan la salud mental de los profesores según el tipo de financiamiento del establecimiento. *Salud & Sociedad*, 6 (1), 50-75. [Fecha de Consulta 25 de junio de 2021]. ISSN: Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=439742477004>
- Cárdenas R, Méndez H, & González R. (2017). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1), 93-114. Retroceded June 24, 2021, Fromm [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-47032014000100005&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-47032014000100005&lng=en&tlng=es).
- Espinel D, Herrera C, Peñuela Cortés (2017) medición del riesgo psicosocial en los docentes en el colegio Jesús Maestro Ubicado en la localidad De Fontibón [tesis de especialización, Universidad ECCI]. *Repositorio Institucional Universidad ECCI*. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/243/MEDICI%C3%93N%20DEL%20RIESGO%20PSICOSOCIAL.pdf?sequence=1>
- Fajardo Z, Montejo A, Molano V, Hernández N, & Quintero G. (2015). Correlación entre los Factores de Riesgo Intralaboral y los Niveles Séricos de Cortisol en Docentes

- Universitarios. *Ciencia & trabajo*, 15(46), 1-6. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000100002>
- García M, Iglesias S, & Saleta M. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182. <https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>
- González R, Carrasquilla B, Latorre de la R, Torres R, & Villamil V. (2015). Síndrome de Burnout en docentes universitarios. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(4)
- Recuperado en 25 de junio de 2021, de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192015000400005&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192015000400005&lng=es&tlng=es).
- Hernández, D. (2018). *Caracterización de riesgos Psicosociales Intralaborales, Extralaborales y evaluación del Estrés en trabajadores del sector montajes de soldadura y tubería a las obras civiles en la empresa BHB Ingeniería S.A.S Yopal* (tesis de posgrado) Universidad Nacional Abierta y a Distancia, Yopal, Casanare, Colombia
- Hernández Samperio, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill. Jiménez F, Jara G, & Celis, E. (2015). Burnout, apoyo social y satisfacción laboral en docentes. *Psicología Escolar e Educativa*, 16(1), 125-134. <https://doi.org/10.1590/S1413-85572012000100013>

- Lemos M, Calle G, Orejuela J, & Román C. (2019). Factores psicosociales asociados al estrés en profesores universitarios colombianos. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 15(1), 61-72. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- López G, Sierra R, Puerto A., Barreto, A. G. (2017). *Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá* [tesis de especialización, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]. Repositorio Institucional UDFC. <http://repository.udistrital.edu.co/bitstream/11349/7417/3/MorenoMu%C3%B1ozMarianadelosAngeles2017.pdf>
- Moreno J, Garrosa H, Rodríguez C, Martínez G, & Ferrer P. (2019). El Burnout del Profesorado Universitario y las Intenciones de Abandono: Un Estudio Multa-Muestra. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(2), 149-163. Recuperado en 26 de junio de 2021, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1576-59622009000200005&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622009000200005&lng=es&tlng=es).
- Osorio, J. & Cárdenas N. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Palacios N, & Montes A. (2017). Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 49-53. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100049>

- Padilla, A., Escorcia B, & Perez S. (2017). Síndrome de Burnout y sentimiento de autoeficacia en profesores universitarios. *Propósitos y Representaciones*, 5(2), 65-126. doi:<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n2.170>
- Pando M, Castañeda T, Gregoris G, Aguila M, & Ocampo M. (2016). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12 (3), 523-259. [Fecha de Consulta 25 de Junio de 2021]. ISSN: 1405-2091. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=48712304>
- Romero D, Beleño N, Ucros C, Echeverría G, & Lasprilla F. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. *Enfermería Actual de Costa Rica*, (31), 1-15. <https://dx.doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083>
- Rodríguez V, Orozco V, Aguilar Aldrete, Baez B, Herrera G, & Méndez M. (2018). Factores psicosociales y estrategias de afrontamiento asociadas al estrés en profesores universitarios. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 27(4), 197-203. E pub 00 de 2019. Recuperado en 25 de junio de 2021, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1132-62552018000400002&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552018000400002&lng=es&tlng=es)
- Ruiz S. (2017) Identificación de los factores de riesgo psicosociales, en los trabajadores de la empresa MANTEMAR LTDA [tesis de especialización, Universidad ECCI]. Repositorio Institucional Universidad ECCI. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/232/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Seijas S. (2019). Riesgos psicosociales, estrés laboral y síndrome burnout en trabajadores universitarios de una escuela de bioanálisis. *Revista De Salud Pública*, 21(1), 102-108. <https://doi.org/10.15446/rsap.v21n1.71907>
- Tabares D, Martínez D y Matabanchoy T. (2020). Síndrome de Burnout en docentes de Latinoamérica: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 22 (3), 265-279. Publicación electrónica 1 de septiembre de 2020. <https://doi.org/10.22267/rus.202203.199>
- Torres C. (2020). Síndrome Burnout y docentes universitarios (Caso: docentes universitarios bolivianos de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno). *Educación Superior*, 7(2), 9-24. Recuperado en 25 de junio de 2021, de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2518-82832020000200005&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-82832020000200005&lng=es&tlng=es).
- Unda S, García M, & Robledo A. (2016). Elaboración de una escala para valorar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de profesores universitarios. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32 (2), 67-74. [Fecha de Consulta 25 de junio de 2021]. ISSN: 1576-5962. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231346516001>
- Villalobos, G. (2019). Bateria de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicolaborales. Obtenido de Fondo de Riesgos Laborales: <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria-riesgopsicosocial-1.pdf>

## 11. Anexos

### Anexo 1

docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScEmSnUD4Vj5uM31nP5A9xbmlDpbPoZXVT3ToyPFxUM0nulg/viewform

### Investigación "Diseño de una propuesta de intervención de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en personal docente de la universidad ECCI en Bogotá D.C."

Cordial Saludo  
Estimado  
Docente

La presente investigación corresponde al desarrollo del proyecto de grado para la obtención del título de Especialista en Gerencia en Seguridad y Salud en el trabajo a cargo del estudiante Duvan Steven Gonzalez Aristizabal, el cual tiene como objetivo elaborar una propuesta inicial de intervención sobre factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en personal docentes de la Universidad ECCI en Bogotá D.C.

En caso de presentar dudas sobre la participación en este estudio, pueden contactar al correo del estudiante [duvans.gonzalez@ecci.edu.co](mailto:duvans.gonzalez@ecci.edu.co) con copia a la docente July Patricia Castiblanco Aldana [jcastiblanco@ecci.edu.co](mailto:jcastiblanco@ecci.edu.co), asesora del proyecto de grado.

El cuestionario consta de 31 preguntas las cuales le tomaran un total de 15 minutos su diligenciamiento.

De ante mano agradecemos el apoyo prestado para responder el siguiente cuestionario.

**Siguiente**

Este formulario se creó en Universidad ECCI. [Notificar uso inadecuado](#)

ES 04:12 p.m. 27/06/2021

### Consentimiento informado

A continuación, se describen las condiciones de participación en la investigación:

1. La participación es libre y voluntaria. Luego de iniciada la investigación, Ud. puede decidir retirarse y disentir cuando lo desee.
2. Sus datos y resultados individuales serán usados únicamente con fines académicos, descartando cualquier uso económico, laboral o cualquier otro. En caso de tener dudas o reclamos al respecto, podrá comunicarse con el investigador y también podrá adelantar el debido proceso por medio de la Universidad ECCI.
3. Los datos y resultados individuales serán usados de manera confidencial, según lo exige el artículo 2 numeral 5 de la Ley 1090 de 2006 al rol del psicólogo. La única excepción a esta condición sucede si alguna autoridad judicial competente (por ejemplo, fiscalía) solicita a los investigadores el acceso a la información, o si hay inminencia de riesgo al bienestar físico o mental del participante.
4. Los investigadores tienen el derecho de realizar publicación en medios de comunicación académicos como revistas, seminarios, foros, etc., de los resultados obtenidos en la investigación.
5. Los investigadores pueden cancelar o terminar unilateralmente la toma de datos o intervención, previa información a usted.
6. No habrá costo alguno para usted por las evaluaciones relacionados con este estudio. Usted no recibirá pago por participar en este estudio.
7. A usted se le informará cualquier información nueva conocida durante el estudio que le pueda hacer cambiar de parecer en cuanto a permanecer en el estudio. Al final del estudio, a usted se le informará cuando los resultados estén disponibles, y cómo conocer sobre éstos, de manera generalizada.

Yo, firmante, manifiesto que he sido informado(a) de los objetivos, alcance y resultados esperados de este proyecto de grado y de las características de mi participación. Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y anónima. Además, esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

Manifiesto que he sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin tener que dar explicaciones ni sufrir consecuencia alguna por tal decisión.

Acorde con la información anterior, ¿Acepta usted de forma autónoma, libre y voluntaria participar en la investigación denominada diseño de una propuesta de intervención de factores de riesgo psicosocial asociados al estrés laboral en personal docente de la universidad ECCI en Bogotá D.C.? \*

**Caracterización sociodemográfica**

Agradecemos diligenciar sus datos personales

**Sexo \***

☐ Femenino

☐ Masculino

**Edad \***

☐ Entre 18 a 27 años

☐ Entre 28 a 35 años

☐ Entre 36 a 49 años

☐ Mayor de 50 años

**Estado civil \***

☐ Soltero/a.

☐ Casado/a.

☐ Unión libre o unión de hecho.

☐ Separado/a.

**Cuestionario para la evaluación del estrés-tercera versión**

Señale con una X la casilla que indique la frecuencia con que se le han presentado los siguientes malestares en los últimos tres meses. La respuesta correcta es aquella que expresa verdídicamente su propia experiencia.

	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Problemas respiratorios.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Dolor de cabeza.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Palpitaciones en el pecho o	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



